# Friställd

– en studie av
konsekvenserna för de anställda
vid två företagsnedläggningar

av

Roland Hansson

Stockholm
1976

FÖRETAGSEKONOMISKA INSTITUTIONEN

Akademilitteratur

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41552723_0001

# Friställd

– en studie av
konsekvenserna för de anställda
vid två företagsnedläggningar

av

Roland Hansson

with English summary

Företagsekonomiska Institutionen
STOCKHOLMS UNIVERSITET

Akademilitteratur

© Roland Hansson, Akademilitteratur

Omslagsfoto: Mo och Domsjö AB

Illustrationer: Thorsten Hansson

Layout: Hanserik Tönnheim

ISBN 91-7410-010-6

Företagsekonomiska institutionen
Stockholms Universitet
Department of Business Administration
University of Stockholm

Monografi nr 12

*Tidigare publikationer i serien*

1. Bergendahl, G, Models for Investments in a Road Network, Stockholm 1969
2. Schyberger, B, W:son, Media Selection – Efficient Procedures of Press Media Allocation, Stockholm 1970
3. Linde, A, (m. fl.), Strategisk planering. Vad kan, vill och bör företag och andra organisationer göra nu och i framtiden? Stockholm 1971
4. Lönnstedt, L, Operationsanalys i börsnoterade företag. Ett innovations- och anpassningsproblem för individen och organisationen, Stockholm 1971
5. Åhrell, L, Nedskräpning som ett ekonomiskt problem, Stockholm 1972
6. Sellstedt, B, Selection of Product Development Projects under Uncertainty, Stockholm 1971
7. Wikström, S, Våra dagligvarors distribution. En framtidsstudie, Stockholm 1973
8. Lindberg, J, Externa effekter av dryckesförpackningar. En studie av några åtgärder. Stockholm 1973
9. Ljung, B/Selmer, J, Samordnad planering i decentraliserade företag. En studie av Dantzig & Wolfe's dekompositionsalgoritm. Stockholm 1975
10. Lilja, J, Läkares läkemedelsval ur samhällets synvinkel. En studie av möjligheterna att med hjälp av offentliga åtgärder påverka läkarnas preparatval utanför sjukhus. Stockholm 1975
11. Widman, L, Alternativa distributionssystem. En samhällsekonomisk modellstudie av dagligvarudistributionen. Stockholm 1976

UNIV. LEIDEN BIBL.

Printed in Sweden by
Gotab, Stockholm 1976

Tilll mina
föräldrar

Företagsekonomerna har alltid varit ivriga att påpeka, att ekonomisk tillväxt innebär att den enskilde individen får större valmöjligheter. De har inte lagt märke till att när matten "ökade valmöjligheter" rullas ut framför oss en halv meter i taget, så rullas den samtidigt ihop bakom oss en meter i taget. (Mishan, 1971).

# Innehållsförteckning


| | | Sid |
|---|---|---|
| | FÖRORD | 9 |
| 1 | INLEDNING | 13 |
| | 1.1 Problemområdet | 13 |
| | 1.1.1 Strukturomvandlingen inom näringslivet | 13 |
| | 1.1.2 Arbetsmarknadspolitiken | 16 |
| | 1.1.3 Synpunkter på strukturomvandlingen och arbetsmarknadspolitiken | 17 |
| | 1.1.4 Sammanfattning av problemområdet | 19 |
| | 1.2 Sammanfattande synpunkter på tidigare studier | 22 |
| | 1.2.1 Resultat | 23 |
| | 1.2.2 Metod | 24 |
| | 1.3 Undersökningens syfte | 26 |
| | 1.4 Angreppssätt och avgränsning | 26 |
| | 1.5 Undersökningens resultat i stort | 30 |
| 2 | ANALYS AV PROBLEMET | 32 |
| | 2.1 Inledning | 32 |
| | 2.2 Modell för sysselsättningsförändringar | 34 |
| | 2.3 Måttstock för välfärdsförändringar vid företagsnedläggning | 40 |
| | 2.3.1 Utgångspunkt | 40 |
| | 2.3.2 Välfärdskomponenter vid företagsnedläggning | 42 |
| | 2.3.3 Kommentar | 47 |
| | 2.4 Bakomliggande variabler av betydelse på individens välfärd vid företagsnedläggning | 49 |
| | 2.5 Sammanfattning | 51 |
| 3 | UNDERSÖKNINGENS UPPLÄGGNING OCH GENOMFÖRANDE | 55 |
| | 3.1 Inledning | 55 |
| | 3.2 Studieobjekt | 55 |
| | 3.2.1 Treetex AB | 56 |
| | 3.2.2 Bure sågverk | 58 |
| | 3.3 Studiens allmänna uppläggning | 59 |
| | 3.4 Förundersökningen | 60 |
| | 3.4.1 Intervjuer | 60 |
| | 3.4.2 Skriftliga dokument | 61 |
| | 3.4.3 Observationer | 61 |

| | | Sid |
|---|---|---|
| 3.5 | Enkätundersökningen | 62 |
| 3.5.1 | Fas 1 vid Treetex AB | 62 |
| 3.5.2 | Fas 1 vid Buresågen | 63 |
| 3.5.3 | Fas 2 för Treetexgruppen | 65 |
| 3.5.4 | Fas 2 för Buregruppen | 67 |
| 4 | SYSSELSÄTTNINGSKONSEKVENSER | 69 |
| 4.1 | Inledning | 69 |
| 4.2 | Verksamhetsbytenas omfattning | 69 |
| 4.2.1 | Resultat | 72 |
| 4.2.2 | Kommentar | 73 |
| 4.3 | Några gruppers vidare öden | 73 |
| 4.3.1 | Omplacerade personer | 74 |
| 4.3.2 | Personer med ny arbetsgivare | 74 |
| 4.3.3 | Personer med omskolning | 74 |
| 4.3.4 | Personer som blev arbetslösa direkt efter nedläggningen | 75 |
| 4.3.5 | Kommentar | 76 |
| 4.4 | Sysselsättningssituationens förändring över tiden | 76 |
| 4.4.1 | Sysselsatta | 78 |
| 4.4.2 | Pensionerade | 79 |
| 4.4.3 | Långtidssjukskrivna | 79 |
| 4.4.4 | Arbetsmarknadsutbildning | 80 |
| 4.4.5 | Arbetslösa | 81 |
| 4.4.6 | Kommentarer | 82 |
| 4.5 | Slutlig sysselsättning | 83 |
| 4.5.1 | I nytt arbete | 85 |
| 4.5.2 | Omplacerade | 88 |
| 4.5.3 | Sammanfattning av det slutliga sysselsättningsutfallet | 88 |
| 4.5.4 | Kommentar | 89 |
| 5 | FÖRÄNDRINGAR I INDIVIDENS LEVNADSSITUATION | 90 |
| 5.1 | Inledning | 90 |
| 5.2 | Bakgrundsvariabler | 91 |
| 5.2.1 | Kommentar | 92 |
| 5.3 | Individens bedömning av levnadssituationen i stort | 92 |
| 5.3.1 | Kommentar | 92 |
| 5.4 | Arbetsförmågans utveckling | 92 |
| 5.4.1 | Kommentar | 93 |
| 5.5 | Inkomstutvecklingen | 94 |
| 5.5.1 | Absolut lön | 94 |
| 5.5.2 | Reallön | 96 |
| 5.5.3 | Inkomstjämförelse med antagande om utebliven nedläggning | 107 |
| 5.5.4 | Kommentar | 111 |
| 5.6 | Förändringar i arbetssituationen | 111 |
| 5.6.1 | Individernas egna bedömningar om förändringar i arbetssituationen | 112 |
| 5.6.2 | Jämförelse av arbetssituationsomdömen avgivna i de båda faserna | 113 |
| 5.6.3 | Kommentar | 121 |

| | | Sid |
|---|---|---|
| 6 | BAKOMLIGGANDE VARIABLER OCH VÄLFÄRDSKONSEKVENSER | 123 |
| 6.1 | Inledning | 123 |
| 6.2 | Arbetsmarknadsläget | 123 |
| 6.2.1 | Arbetsmarknadsläget under avvecklingen av Treetex AB | 125 |
| 6.2.2 | Arbetsmarknadsläget under avvecklingen av Bure såg | 126 |
| 6.2.3 | Kommentar | 127 |
| 6.3 | Individkarakteristika och välfärdskonsekvenser | 127 |
| 6.3.1 | Arbetslöshet | 127 |
| 6.3.2 | Sysselsättning och individkarakteristika | 128 |
| 6.3.3 | Arbetssituationsvariabler och individkarakteristika | 129 |
| 6.3.4 | Kommentar | 131 |
| 6.4 | Av individen vidtagna åtgärder och välfärdskonsekvenser | 132 |
| 6.4.1 | Sökande efter nytt jobb | 132 |
| 6.4.2 | Val av nytt arbete | 134 |
| 6.4.3 | Sammanfattande kommentar | 137 |
| 6.5 | Av företaget vidtagna åtgärder och välfärdskonsekvenser | 139 |
| 6.5.1 | Avvecklingstid | 139 |
| 6.5.2 | Samråd | 140 |
| 6.5.3 | Information | 142 |
| 6.5.4 | Rekrytering | 143 |
| 6.5.5 | Ekonomiska åtgärder | 145 |
| 6.5.6 | Sammanfattande kommentar | 146 |
| 6.6 | Av myndigheterna vidtagna åtgärder och välfärdskonsekvenser | 149 |
| 6.6.1 | Informationen | 149 |
| 6.6.2 | Samråden | 150 |
| 6.6.3 | Arbetsmarknadspolitiska åtgärder | 151 |
| 6.6.4 | Sammanfattande kommentar | 155 |
| 7 | EN METODMÄSSIG ÅTERBLICK | 157 |
| 7.1 | Inledning | 157 |
| 7.2 | Allmänt om undersökningen | 157 |
| 7.3 | Förundersökningen | 161 |
| 7.4 | Enkätundersökningen | 163 |
| 7.4.1 | Urvalsramen | 163 |
| 7.4.2 | Enkätundersökningens karaktär | 164 |
| 7.4.3 | Frågeformulären | 167 |
| 7.4.4 | Fältarbetet | 173 |
| 7.5 | Databearbetningen | 175 |
| 7.5.1 | Förberedande arbete | 175 |
| 7.5.2 | Bearbetning och analys | 176 |
| 7.5.3 | Undersökningens tillförlitlighet | 178 |
| 7.6 | Sammanfattning | 181 |
| 8 | SLUTSATSER OCH FÖRSLAG TILL FORTSATT FORSKNING | 183 |
| 8.1 | Inledning | 183 |
| 8.2 | Sammanfattande slutsatser | 183 |
| 8.3 | Förslag till fortsatt forskning | 188 |

| | | Sid |
|---|---|---|
| ENGLISH SUMMARY | | 190 |
| Bilaga I | Tidigare nedläggningsstudier | 208 |
| Bilaga II | Senare studier | 217 |
| Bilaga III | Beskrivning av nedläggnings-processerna | 221 |
| Bilaga IV | Enkätformulär, för Treetex-gruppen, fas 2 | 232 |
| Bilaga V | Enkätformulär, för Buregruppen, fas 2 | 240 |
| Bilaga VI | Datalista Treetex | 248 |
| Bilaga VII | Datalista Bure | 257 |
| Bilaga VIII | Populationernas fördelning på olika aktiviteter | 266 |
| Figurförteckning | | 199 |
| Tabellförteckning | | 201 |
| Referenser | | 203 |

# Förord

FÖRORD

Denna studie behandlar ett mycket aktuellt problemområde. Den i effektivitetens namn fortgående strukturomvandlingen i näringslivet berör allt fler människor. Det är många som genom företagsnedläggning tvingas lämna sin arbetsplats för en ny och oviss framtid. Studien behandlar välfärdskonsekvenser för de anställda som direkt berörts av två företagsnedläggningar.

Intresset för problemområdet väcktes 1969. Under överinseende av professor Bertil Näslund och docent Hans Wirdenius genomförde jag tillsammans med fil kand Peter Ahnfeldt ett seminariearbete som kom att bli den första grundstenen i projektet. Från 1970 har jag arbetat själv med projektet.

Projektet har välvilligt finansierats i olika stadier av Statens Råd för Samhällsforskning och Stiftelsen J C Kempes Minne.

Ett för mig själv tillfredsställande faktum har varit att jag kunnat arbeta helt oberoende av uppdragsgivare. Jag har inte haft några som helst krav på vinklingar från de som ekonomiskt bidragit till mitt arbete. Jag har sett det som en uppgift att i mitt arbete försöka belysa en konfliktladdad företeelse i arbetslivet. Det har varit min förhoppning att på detta sätt kunna bygga "broar av förståelse" mellan företagens ägare och anställ-

da eller mellan beslutsfattare och de som berörts av besluten. Allt detta förutsätter en strävan till opartiskhet. Jag är medveten om att min nära kontakt med problemen ibland medfört att jag inte kunnat förbli helt neutral. Jag har i några fall känt det naturligt att mer eller mindre explicit ta ställning för eller emot den ena eller den andra partens agerande eller synsätt. En effekt av detta kan innebära att berörda parter när de tar del av rapporten på vissa punkter finner sig ha en från mig avvikande uppfattning. Detta ser jag snarast som en fördel. Resultaten får tala för sig och värderingarna för mig.

Studiens bidrag är enligt min uppfattning av två slag. Det första är av metodmässig karaktär genom att jag på företagsnedläggningar tillämpat den första longitudinella studien med en första fas i nära anslutning till nedläggningsbeslutet och en sista fas först fyra år senare. Det andra är ett kunskapsmässigt bidrag i form av en analys av välfärdskonsekvenserna för de anställda vid två företagsnedläggningar och anknytningen till vidtagna åtgärder.

I kapitel 1 sker en kort presentation av problemområdet samt projektets syfte och angreppssätt. Därefter utvecklas i kapitel 2 en undersökningsmodell för välfärdskonsekvenser vid företagsnedläggningar. Undersökningens uppläggning och genomförande samt de studerade nedläggningsföretagen presenteras i det efterföljande kapitlet. Kapitel 4 redovisar sysselsättningskonsekvenserna för de studerade grupperna. Resultatredovisningen fortsätter i kapitel 5 med förändringar i individernas övriga levnadssituation efter nedläggningen. I kapitel 6 görs ett försök att sammankoppla individernas välfärdskonsekvenser med olika bakomliggande variabler. Kapitel 7 består av en diskussion av erfarenheter från undersökningens genomförande. Därefter sammanfattas i kapitel 8 några slutsatser från undersökningen samt några uppslag till fortsatt forskning.

Undersökningen har för mig varit intressant och mycket engagerande. Till detta har framför allt ett öppet och positivt bemötande från berörda anställda vid Treetex AB och Bure såg bidra-

git. Jag vill här rikta ett varmt tack tilla alla dem som tålmodigt och energiskt i en pressad tillvaro besvarat mina omfattande frågeformulär. Utan denna hjälp hade jag inte kunnat utföra mitt arbete. Ett särskilt tack till de fackliga representanterna som ställt upp i långa intervjuer. Från Mo och Domsjö AB och där speciellt disponent Svante Hörnsten har jag fått mycket värdefull hjälp och välvilligt bemötande för vilket jag står i stor tacksamhetsskuld. Länsarbetsnämnderna i Västernorrlands län och Västerbottens län har varit mycket tillmötesgående. Särskilt vill jag tacka Bengt Erik Lundgren vid Arbetsförmedlingen i Skellefteå för all hjälp och många givande diskussioner.

Trots det vänliga bemötandet ute på fältet har arbetet ibland känts tungt. Då har genast mina kamrater på Företagsekonomiska institutionen ställt upp med glada tillrop och konstruktiva förslag.

Jag känner ett speciellt behov av att framhålla det stöd jag haft av vännerna och kollegorna på "femman". Det har känts tryggt. Särskilt vänder jag mig till Kersti Gylling, Björn Leonardz, Agneta Stark och Leif Widman.

Professor Lars Persson har som min huvudhandledare på ett tryggt och vänligt sätt hjälp mig framåt med mitt arbete. Jag vill varmt tacka för hans idoga arbete och stödjande hand.

Till docent Ernst Jonsson vill jag rikta ett innerligt tack för att han troget ställt upp och kritiskt granskat mina utkast. Hans engagemang har varit stort och uppslagen många.

Min bror Anders och min fru Christina har hjälpt mig med många praktiska moment i arbetet vilket jag är mycket tacksam för.

Ett stort tack vill jag rikta till Kerstin Nilsson som snabbt och säkert förvandlat mina många gånger svårtydda arbetsmanus till läsbar skrift.

Tacksamheten är även stor till min far Thorsten Hansson som

skickligt ritat mina figurer liksom till Gunnar Eliasson som beredvilligt ställt upp och märkbart förbättrat läsbarheten i slutversionen. Ett varmt tack vill jag även rikta till Eva Karlberg som glatt ställt upp och oavsett tid på dygnet med imponerande snabbhet och säkerhet skrivit ut slutversionen av rapporten.

Den största bördan har trots allt burits av min familj. Jag riktar ett innerligt tack till Christina, Liselotte och Andreas för att de givit mig stöd under en lång och intensiv arbetsperiod under vilken de många gånger fått göra stora försakelser.

Rydbo i november 1976

Roland Hansson

# Kap 1 Inledning

## 1.1 PROBLEMOMRÅDET

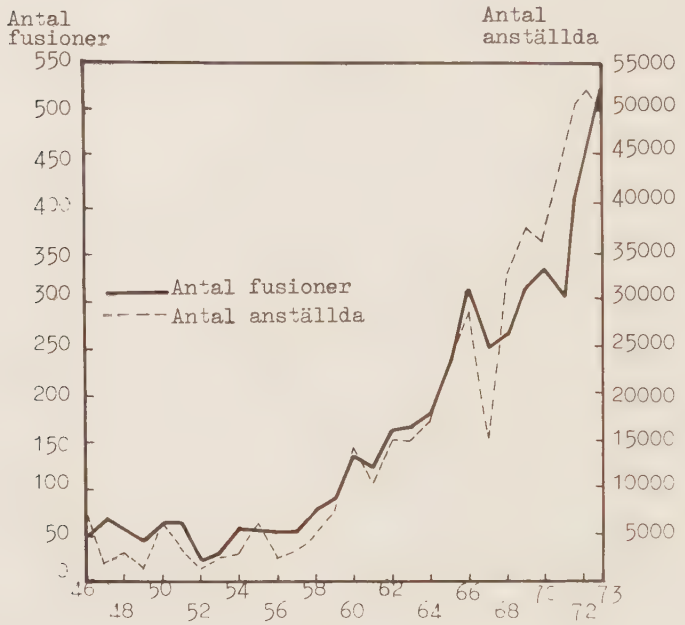
Näringslivet har alltsedan industrialismens genombrott genomgått en kontinuerlig omvandling. Denna företeelse säges vara en förutsättning för ekonomins tillväxt. Teknikens framsteg har fört med sig nya och rationellare metoder, nya material och nya produkter. Handelsavtal och skapandet av tullfria handelsområden har tillsammans med en förskjutning i efterfrågan förändrat konkurrenssituationen. Detta tillsammans med nya administrativa principer samt utvecklingen av den ekonomiska teorin och arbetsmarknadsteorier har bidragit till en snabb omdaning av näringslivets struktur. Vissa sektorer av näringslivet har gått tillbaka medan andra har expanderat. I många fall har detta inneburit att hela företag eller delar därav lagts ned. Denna avhandling avser att belysa vilka konsekvenser detta medför för de anställda som direkt berörs samt vilken effekt insatta arbetsmarknadspolitiska åtgärder härvid har.

### 1.1.1 Strukturomvandlingen inom näringslivet

Strukturomvandlingsproblemet har under efterkrigstiden intagit en alltmer central plats i den offentliga debatten. Orsaken till detta var att omvandlingen kom att gå snabbare än väntat. Speciellt märkbart var detta under senare delen av 1960-talet och under första åren på 1970-talet då antalet fusioner och nedlägg-

ningar tilltog markant.

B. Rydén har kartlagt svenska industriföretags fusionsverksamhet under perioden 1946 - 1969. Nästan hälften av samtliga samgåenden under undersökningsperioden inträffade de sista fem åren. Antalet samgåenden var mer än fem gånger större i genomsnitt under periodens fem senaste år än under de fem första. (Rydén, 1971, sid 45).

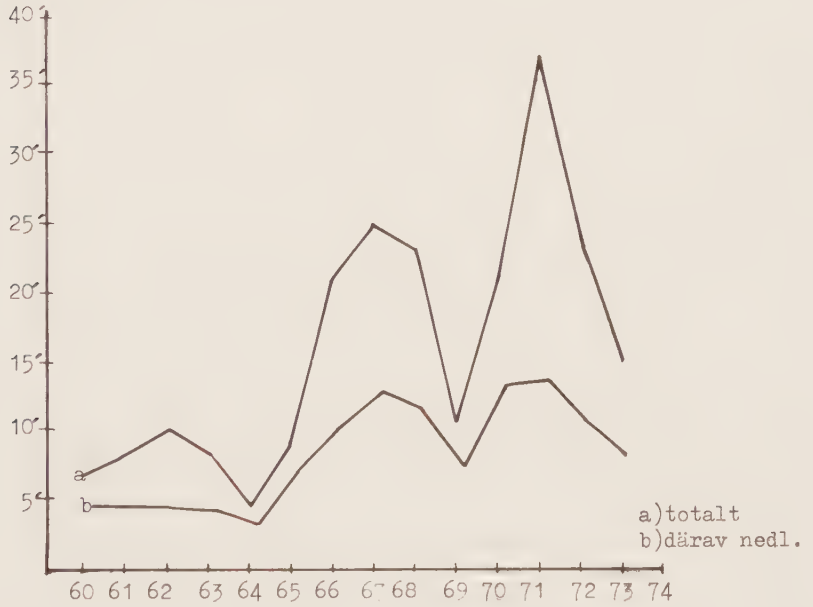



Figur 1:1 Antal fusioner och antal anställda i fusionerade företag 1946 - 1973.

Källa: B. Rydén, Fusioner i svensk industri, Stockholm 1971 samt SPK, Marknad och fusioner, 1971 - 1974.

Rydén fann tendenser till ökad andel nedläggningar bland de företag som tidigare etablerat samgående, speciellt genom horisontell fusion. Han betraktade dessa som uppföljningar av tidigare planerade interna rationaliseringsåtgärder, som blivit möjliga att genomföra genom den yttre rationalisering som sammanslagningen innebär. Mellan sammanslagningen och nedläggningen fann han en tidseftersläpning på mellan ett och tre år. (Rydén, 1968, sid 81).

Den tilltagande strukturomvandlingstakten i slutet av 1960-talet visade sig även genom att antalet nedläggningar och driftsinskränkningar ökade samtidigt som arbetslöshetssiffrorna sköt i höjden. (AMS, Arbetsmarknadsstatistik, 1975:3). En viss uppfattning om nedläggningarnas omfattning kan erhållas från Arbetsmarknadsstyrelsens varselstatistik. AMS får regelbundet uppgifter om planerade nedläggningar och driftsinskränkningar då dessa berör minst fem arbetstagare. Uppgiftslämnare var här fram till juli 1974 endast de företag som var medlemmar i Sveriges Industriförbund eller Svenska Arbetsgivareföreningen och som således berördes av den varselöverenskommelse som från detta datum ersattes av Lagen om anställningsfrämjande åtgärder, vilken berör samtliga företag. Det ovan anförda skälet medför att de redovisade siffrorna är i underkant.




Figur 1:2 Varsel om väntade personalinskränkningar 1960 - 1973.

Källa: Arbetsmarknadsstatistik, 1975:3, AMS.

Enligt AMS varselstatistik höll sig antalet avskedanden och permitteringar på grund av driftsinskräkningar och nedläggningar under hela perioden 1960 - 1965 under 10 000 per år. En påtaglig ökning inträffade 1966 då 20 700 arbetstagare berördes av varsel

1967 nåddes en topp med 24 500 berörda medan det 1969 var nere i 10 900. 1970 varslades 682 arbetsställen med cirka 20 900 berörda arbetstagare. Uppgången var markant men blev ännu mer omfattande 1971 då 37 000 arbetstagare vid 1 465 arbetsställen varslades. En markant nedgång följde därpå men trots detta kan man konstatera att det ingalunda är någon ovanlig företeelse man har att göra med.

Förändringarna har medfört omfattande konsekvenser på arbetsmarknaden. Inom de kontraherande näringsgrenarna har arbetskraftsbehovet minskat medan de expanderande behövt alltmer arbetskraft. En av svårigheterna har varit att det ökade arbetskraftsbehovet inom vissa sektorer inte alltid har kunnat täckas med arbetskraft från kontraherande sektorer. Orsaken till detta har sagts vara brist på lämplig yrkeskunskap eller avsaknad av geografisk rörlighet hos arbetskraften. (AMS, Förändring och trygghet, 1967, sid 17).

### 1.1.2 Arbetsmarknadspolitiken

Från statens sida kan under efterkrigstiden märkas en omorientering av arbetsmarknadspolitiken från arbetslöshetspolitik till anpassningspolitik. Syftet var att öka anpassningen på arbetsmarknaden med hjälp av omskolning, rörlighetsbidrag, yrkesvägledning och andra åtgärder där arbetsförmedlingen stod i centrum. De centrala begreppen blev härvid *rörlighet* hos framför allt arbetskraften och *selektivitet* i de insatta sysselsättningsstimulanserna. (Öhman, SOU 1968:62, sid 28). (Förf kursivering).

I Prop 1968:52, sid 184 framhålls: "Förutsättningen för en gynnsam ekonomisk utveckling är därför att sådana grenar av näringslivet som inte kan hävda sig från produktivitetssynpunkt får stå tillbaka för att andra, mera lönsamma skall kunna expandera. Ett annat viktigt drag i utvecklingen är den strukturförändring som sker inom branscherna. Ett kännetecken för denna är fortgående specialisering, ofta förenad med koncentration till större produktionsenheter. I vilka former förändringarna inom näringslivet

än försiggår kan de inte undgå att påverka arbetskraftens förhållanden. En ömsesidig anpassning mellan arbetskraft och arbetsuppgifter är ett nödvändigt inslag i den ekonomiska utvecklingen. Arbetsmarknadspolitiken spelar i den fulla sysselsättningens samhälle en viktig roll som balansskapande faktor. ..... Dess mål är att åstadkomma och bevara full, produktiv och fritt vald sysselsättning ..... arbetsmarknadspolitiken ett led i den ekonomiska politik som syftar till att främja den ekonomiska tillväxten i samhället. *Ekonomisk tillväxt innebär ökande produktion och därmed förbättrade levnadsförhållanden för landets befolkning".* (Förf kursivering).

Gösta Rhen har hävdat (Femton år med Tage Erlander, Stockholm 1961, sid 74 ff) att arbetsmarknadspolitiken bidrar till individens lycka genom att öka dennes möjligheter att anpassa sig på arbetsmarknaden och komma bort från orter, yrken och arbetsplatser som upplevs som otrivsamma. Valfriheten anses öka när risken för arbetslöshet är liten och möjligheten att byta arbete är stor. Mot Rhens tes kan ställas Bent Hansens påpekande om "kallhamrad brist på solidaritet med dem som åker ut, permitteras och blir lidande på systemet". (NFF 1961, sid 124). Ottar Brox hävdar att arbetsmarknadspolitikens åtgärder snarast minskar individens valmöjligheter. (Brox, 1969, kapitel 15).

I Prop 1966:52 (sid 187) anförs att arbetsmarknadspolitikens insatser i samband med strukturomvandlingen medverkar till att lösa låginkomstgruppernas problem. Jag vill dock ifrågasätta om så är fallet.

### 1.1.3 Synpunkter på strukturomvandlingen och arbetsmarknadspolitiken

Den svenska fackföreningsrörelsen har sedan länge ställt sig positiv till strukturomvandlingen och i viss utsträckning utgjort en styrande kraft i den utveckling som ägt rum i landet. (Fackföreningsrörelsen och den tekniska utvecklingen, 1966, sid 219).

C-E. Odhner har framhållit (NFF 1961, häfte fyra, sid 77 f) att

arbetsmarknadspolitikens roll i stabiliseringspolitiken "är att genom rörlighetsstimulerande åtgärder möjliggöra full sysselsättning inom alla områden och branscher utan att efterfrågetrycket på arbetsmarknaden därför behöver bli så högt, *att det leder till desorganisationsföreteelser på denna* eller till prissteg-ringar genom lönehöjningar utöver produktivitetsstegringen ..... Arbetsmarknadspolitiken skall vara den korrektionsfaktor som fyller ut ojämnheter, som "städar" på arbetsmarknaden, sedan de generella penning- och finanspolitiska medlen kommit till användning". (Förf kursivering).

Han framhåller vidare att om det "uppstår arbetslöshet eller underskott på arbetskraft på en ort så skall den ojämnheten snabbt rättas till innan den får icke önskvärda konsekvenser på annat håll ..... Ojämnheterna är av många olika slag, ibland *rent av individuellt betingade*". (Förf kursivering).

Inställningen till frågan huruvida takten i strukturomvandlingen är för hög eller för låg är splittrad. Rudolf Meidner hävdar i SOU 1972:54 (sid 92) att en minskning av takten främst skulle drabba de av omvandlingen direkt berörda. Han menar dock att en viss avvägning bör ske mellan det rent ekonomiska tillväxttänkandet och en mer människocentrerad målsättning.

I "Fackföreningsrörelsen och den tekniska utvecklingen" framhålls att samhället bör ges resurser att "neutralisera de oförmånliga verkningarna för de arbetstagare som berörs av förändringarna. Arbetsmarknadspolitikens kapacitet bör i sista hand bli bestämmande för den takt varmed strukturrationaliseringen genomförs i vårt land", (sid 220).

De icke-ekonomiska faktorernas betydelse betonas alltmer från skilda håll. Arbetsmarknaden handlar ju om människor mer än någon annan marknad. (B. Öhman, SOU 1968:62, sid 16). Bland annat framhålls att "vi vill ha en snabb strukturomvandling men anser att det pris den betingar skall betalas av alla, det anses inte rättvist att den som drabbas av förändringen ensam skall bära de kostnader omställningen för med sig. (B. Öhman, SOU 1968:62,

sid 32. Prop 1966:52, sid 187). Man var således medveten om att strukturomvandlingen på ett eller annat sätt medför svårigheter för de direkt berörda individerna.

Rydén (1968, sid 24) har pekat på att omvandlingens intäkter utfaller först efter en tid och att dessa ej tillfaller de individer som direkt drabbas av friställning och anpassningskrav. Dessa personers "kostnader" är dock omedelbara och kännbara.

När man i strukturomvandlingssammanhang talar om överflyttningsvinster och tillväxt så gäller det vinster i materiella termer som traditionellt mäts i förändringar i bruttonationalprodukten (BNP).

Stark kritik har riktats mot detta mått. För det första omfattar BNP endast varor och tjänster som har ett marknadspris. Det innebär att hushållsarbete i eget hem och förändringar i fritiden ej registreras i BNP. För det andra registreras företeelser som är negativa för individen eller samhället som t ex olyckor såsom höjningar av BNP. För det tredje har vi det som i detta sammanhang är den viktigaste kritiken. Det är att BNP inte säger någonting om välfärden i form av t ex levnadsmiljö, arbetsmiljö, fysisk och psykisk hälsa, allmän trivsel etc.

### 1.1.4 Sammanfattning av problemområdet

Ovanstående synpunkter på strukturomvandlingen har framtagits i ett försök att belysa olika centrala intressenters ställning i denna fråga. De ovan refererade axplocken i strukturdebatten ger enligt min uppfattning vissa anmärkningsvärda grundintryck. I debatten om tillväxt och överflyttningsvinster lyser en företagsorienterad grundton igenom. Genom en snabb strukturomvandling skall vi anpassa företagen till nya marknadssituationer och uppnå dessa mål. Landets välfärd skall på detta sätt tilltaga. Det som är bra för företagen är bra för samhället!? Välfärden har här liksom tillväxten mätts i BNP.

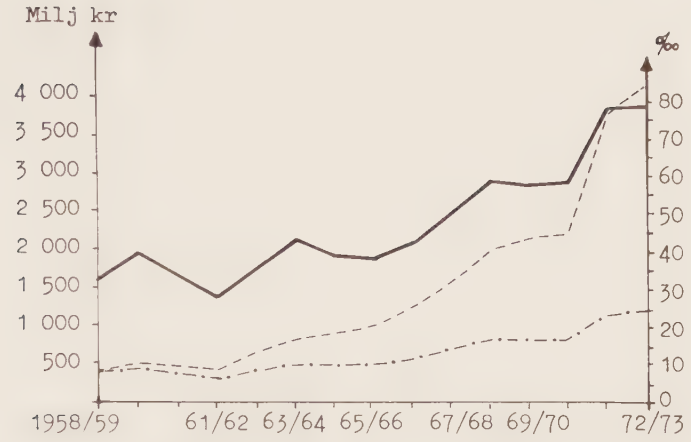
När man diskuterar omvandlingen används nyckelord som *rörlighet* hos arbetskraften och *selektivitet* i insatta stimulansåtgärder. Man anför att stimulansåtgärder bör vidtas men de får inte bli så omfattande att de bidrar till *desorganisationsföreteelser* på arbetsmarknaden. Man menar vidare att *ojämnheter* på arbetsmarknaden snabbt bör rättas till genom att t ex flytta individer från ett område till ett annat. På vissa håll i debatten har framskymtat en viss grad av *förvåning* över att individerna på arbetsmarknaden är olika eller inte passar för alla jobb utan att ojämnheterna på arbetsmarknaden *rent av* är individuellt betingade. Vore vi alla lika så hade vi väl inte dessa problem!

Samtidigt som man pläderar för en fortsatt snabb strukturomvandling för höjd välfärd säger man sig vara medveten om att omvandlingen medför problem för de individer som drabbas direkt. Mot uppmaningar om sänkt omvandlingstakt har anförts att en sänkning i första hand skulle drabba dem som annars direkt skulle beröras av förändringarna. I båda fallen skulle det alltså vara samma personer som drabbas.

LO menar dock att en avvägning bör ske med hänsyn till kapaciteten hos de arbetsmarknadspolitiska medlen. Detta skulle då innebära att vi kan behålla eller kanske till och med öka den strukturomvandlingstakt vi har om de arbetsmarknadspolitiska resurserna är tillräckliga.

För att få en uppfattning om dessa resurser kan vi se på utvecklingen av AMS:s totalutgifter. (Se figur 1:3).

Man finner här att arbetsmarknadsstyrelsens totalutgifter ökat från 500 miljoner 1959/1960 till cirka 4 miljarder 1972/1973. I procent av BNP motsvarar detta en ökning från cirka 1 % till cirka 2 % (SOU 1974:29, sid 13). Detta statsfinansiella sätt att se på arbetsmarknadspolitikens utveckling är begränsat men ger ändå viss belysning av tillväxten hos de arbetsmarknadspolitiska åtgärdernas omfattning.




---- Totalutgifter i löpande priser

——— Totalutgifter i promille av stadsbudget

-·-·- Totalutgifter i promille av BNP.

Figur 1:3 AMS:s totalutgifter i löpande priser (inkl SÖ:s del av anslaget "Arbetsmarknadsutbildning") samt i promille av stadsbudgeten (utgifterna) och BNP till faktorkostnad), 1958/1959 - 1972/1973.

Källa: SOU 1974:29; Sammanställt från AMS verksamhetsberättelser 1958 - 1973/1974. AMS förslag till arbetsmarknadsbudget 1973/1974. Nationalräkenskaperna 1950 - 1966, Statistisk årsbok 1967 - 1973.

Det har sagts att strukturomvandlingen skall betalas av oss alla och inte enbart av ett fåtal. Ett uttryck för denna strävan skulle då kunna vara den ovan relaterade kostnadsutvecklingen.

Ur min synvinkel är det ytterst väsentligt att ställa sig frågan om de arbetsmarknadspolitiska medlen lyckas balansera de negativa individuella konsekvenserna av strukturomvandlandet så att alla är med och betalar.

Från fackföreningshåll har framförts att: "Det slutliga målet måste vara större möjligheter för människorna till en total anpassning i tillvaron och samhället, d v s en ökad behovstill-

fredsställelse över huvud taget". (Fackföreningsrörelsen och den tekniska utvecklingen, 1967, sid 23). Även i Förändring och trygghet förs den sociala och mänskliga hänsynen fram. "Produktionen är till för människan och den humanitära synpunkten måste tillmätas stor betydelse vid alla de tillfällen då avvägningar måste göras".

I prop 1966:52 hävdas att "strukturförändringarna i vårt land mottagits positivt bland löntagarna. Förändringarna uppfattas inte som ett hot mot sysselsättningen. Tvärtom hälsas de med tillfredsställelse och betraktas som en chans till bättre arbetsvillkor ..... Arbetstagarnas positiva inställning till snabba och radikala förändringar i det ekonomiska livet grundas givetvis också på vissheten om att samhällets åtaganden ger dem trygghet inför de omställningssvårigheter och ekonomiska påfrestningar som förändringarna kan medföra". (Sid 186).

På grundval av de uppföljningsstudier som tidigare gjorts och som jag återkommer till i nästa avsnitt vill jag ifrågasätta dessa påståenden.

Med hänsyn till det stora antal personer som direkt berörs av strukturomvandlingen och de omfattande belopp som har satsats på arbetsmarknadspolitiken finner jag det vara av intresse att belysa effekterna av detta.

Vad händer egentligen dem som direkt berörs av strukturomvandlingen och vilken effekt har de arbetsmarknadspolitiska medlen?

## 1.2 Sammanfattande synpunkter på tidigare studier

Tidigare utförda nedläggningsstudier har varit av varierande karaktär vad gäller resultat och använda metoder. För en mer detaljerad genomgång av dessa studier hänvisas läsaren till bilaga I.

Nedan följer en kort sammanfattning av undersökningar som avrapporterats till och med 1972. [1/]

1.2.1 Resultat

1. Ett stort antal personer drabbas varje år av företagsnedläggning. Som exempel kan nämnas att SCB:s arbetskraftsundersökning i februari 1968 ger vid handen att under 1967 berördes 52 500 personer eller cirka 1,2 % av dem som arbetat minst en vecka under året. (AMS, Utredningsbyrån, 1968:37).

2. Varje nedläggning tycks resultera i att ett antal personer friställs och ej erhåller nytt arbete därefter. Andelen arbetslösa vid de studerade nedläggningarna varierar från 2 % till 100 %. Det vanligaste resultatet tycks vara att cirka 10 % till 20 % varit arbetslösa vid undersökningstillfället medan cirka 2/3 varit i nytt arbete. Arbetslösheten drabbar i första hand kvinnor och äldre män. (AMS, Arbetsförmedlingsbyrån, 1970 - 1971, stenciler, samt AMS, Utredningsbyrån, 1972:20).

3. För en stor del av de personer som erhåller nytt arbete efter en företagsnedläggning föregås det nya arbetet av en viss arbetslöshetsperiod. SCB´s studie av dem som 1967 berörts av nedläggningar och driftsinskränkningar redovisar att 50 % hade varit arbetslösa mer än 7 veckor. (AMS, Utredningsbyrån, 1968:37, 1972:20).

4. Relativt många av dem som friställs vid nedläggningar tycks lämna arbetskraften. Ett vanligt resultat är att 15 % till 20 % gör detta. Till denna kategori hör vanligtvis kvinnor samt äldre män. (AMS, Utredningsbyrån, 1968:37, 1972:20).

---

1/ Under den tid jag arbetat med undersökningen har några rapporter av analyserande karaktär publicerats. Dessa berör Billerudsprojektet och Oskarshamnsstudien, vilka kort presenteras i bilaga II.

5. Ett mindre antal studier har tagit upp inkomstkonsekvenserna för dem som erhållit nyanställning efter en företagsnedläggning. Stora variationer har uppvisats med mellan 30 % till 80 % med löneförbättringar medan 10 % till 50 % uppgivit sig ha fått sämre lön. Det genomsnittliga resultatet tycks vara att cirka 50 % uppger högre lön medan cirka 40 % anger lönesänkning.

   Fler män än kvinnor tycks tillhöra den första kategorin. Vid uppdelning på kön, ålder och personalkategori antyds att kvinnor, äldre män och tjänstemän i stor utsträckning erhåller löneförsämringar. (AMS, Utredningsbyrån, 1972:20. Lilla LO 3, 1969; AMS, Utredningsbyrån, 1972:20).

6. Vad gäller utfallet i det nya arbetet för andra variabler så är tillgängliga data ännu mer tunnsådda. Ett par studier har dock tagit upp arbetssituationsvariabler som allmän trivsel, relationer till arbetskamrater, arbetstid, arbetstakt, självständighet, omväxling, förhållanden i arbetslokaler, arbetsledning samt fysisk och psykisk påfrestning. Härvid kan sägas att cirka 20 % till 40 % uppgivit försämringar i någon eller några av de enskilda variablerna vid ofrivilligt arbetsbyte medan cirka 30 % till 40 % upplevt försämringar. (Lilla LO 3, 1969; AMS, Utredningsbyrån, 1972:20).

7. Konsekvensutfallet varierar med det nedlagda företagets branschmässiga tillhörighet och dess geografiska belägenhet. (AMS, Utredningsbyrån, 1972:20).

8. Lilla LO-undersökningarna antyder att vissa skillnader uppstår i konsekvenser vid jämförelse mellan arbetsgivarbyten och omplaceringar inom organisationen. (Lilla LO 3, 1969).

### 1.2.2 Metod

Metodmässigt kan följande begränsningar angöras hos de referera-

de undersökningarna.

1. Säkra uppgifter om hur många personer som årligen drabbas av företagsnedläggningar saknas. Dock visar vissa jämförelser att det antal som hittills redovisats från Arbetsmarknadsstyrelsens varselstatistik varit alltför lågt.

2. De redovisade konsekvenserna vad gäller sysselsättningsutfallet har även de begränsat värde. Flertalet uppföljningar har skett i alltför nära tidsmässig anslutning till respektive nedläggning utan hänsyn till vad som händer längre fram då läget på nytt kan förväntas ha "stabiliserats" för individen.

3. Samtliga undersökningar som behandlar de sociala och ekonomiska konsekvenserna är vidare utförda efter det att utvecklingen genomförts och saknar mätningar från den tid nedläggningsföretaget fortfarande var i drift. Vad jag här efterlyser är en mer longitudinell uppläggning av studierna.

4. När det gäller Arbetsmarknadsstyrelsens uppföljningar så har dessa registreringar dessutom upphört när individen erhållit nyanställning. Därefter följande arbetsbyten och perioder med sjukdom, arbetslöshet eller omskolning har t ex ej registrerats. I vissa fall har man grundat sina data enbart på dem som varit registrerade hos förmedlingen som arbetssökande. I andra fall har man stött sig på slutprotokollen från samrådsgrupperna. Dels kan man misstänka att statistiken i dessa är bristfällig och dels vet man inte vad som hänt de berörda efter det att samrådsgruppen upplösts.

5. Vissa undersökningar omöjliggör urskiljning av individer från nedläggningar och driftsinskränkningar eller av frivilliga och ofrivilliga omställningar.

6. Trots tidigare undersökningar saknas kunskaper om välfärdskonsekvenserna för de personer som drabbas av företagsnedläggningar.

7. Vid studium av de skilda utfallen för olika kategorier har ej klara orsakssamband kunnat fastställas. Ej heller har studierna försökt relatera utfallen till

de åtgärder som vidtagits i enskilda fall.

## 1.3 Undersökningens syfte

Undersökningens allmänna syfte är att med utgångspunkt från en kartläggning av individernas situation i nära anslutning till beslut om företagsnedläggning i övre Norrland studera den fast anställda personalens anpassning till en ny levnadssituation. Jag vill härvid studera hur individens välfärd förändras vid företagsnedläggning.

Projektets huvudfrågor är följande:

1. Vilka är konsekvenserna för fast anställd personal som friställs vid företagsnedläggning?
2. Hur upplevs dessa konsekvenser?
3. Hur påverkas utfallet i välfärdsvariablerna vid företagsnedläggning av olika bakomliggande variabler?
4. I vilken utsträckning bidrar företagets och samhällets åtgärder till att minska individernas välfärdsförluster vid företagsnedläggning?
5. Uppstår det skillnader i individens välfärd vid ofrivilligt byte av arbete inom, jämfört med byte utom organisationen?

## 1.4 Angreppssätt och avgränsning

För att erhålla generellt giltiga svar på de frågor som omfattas av syftet erfordras ett mycket stort studiematerial. Av resursskäl har jag dock varit tvungen att begränsa studien till att omfatta de anställda vid två nedläggningsföretag. Resursbegränsningen avser såväl tid, pengar och arbetskraft som tillgången på studieobjekt.

Avsikten är således att med utgångspunkt från nedläggningarna av två företag, Treetexfabriken i Örnsköldsvik (nedlagd 1970) samt Bure sågverk i Bureå (nedlagd 1971) belysa ovan ställda frågor.

I studien ingår totalt 561 personer, vilka vid beslutet om nedläggning av respektive företag var fast anställda. Studien är således avgränsad till att gälla endast den fast anställda personalen vid två norrlandsföretag, vilka båda tillhör en och samma koncern. Studietiden är fyra år vilket medför att effekter som uppkommer senare ej registreras, studien är individorienterad och således primärt inriktad på individens egna upplevelser av situationen.

En förundersökning utförs med hjälp av intervjuer, studium av skriftliga dokument samt genom deltagande som observatör vid samrådsmöten.

Huvudundersökningen genomförs med postenkät till berörd personal. Med utgångspunkt från den modell som presenteras senare insamlas individens uppfattning om följande välfärdsvariabler:

| | | |
|---|---|---|
| 1. | Hälsa | - upplevd ohälsa |
| 2. | Bostad | - boendeform |
| | | - bostadsort |
| 3. | Familjerelationer | - civilstånd |
| | | - make/makas eventuella förvärvsarbete |
| 4. | Utbildning | - omskolning/vidareutbildning |
| 5. | Sysselsättning | - sysselsättningsbyten |
| | | - slutlig ny sysselsättning |
| 6. | Arbetsförhållanden | - restid |
| | | - arbetstid |
| | | - löneform |
| | | - buller |
| | | - maskinunderhåll |
| | | - arbetstakt |
| | | - fysisk påfrestning |
| | | - psykisk påfrestning |

- arbetsledning
- sociala relationer
- meningsfullhet
- engagemang
- trivsel
- möjligheter till påverkan av arbetet och dess uppläggning

7. Ekonomiska resurser
- absolut lön
- värdering av lön

8. Politiska resurser
- möjligheter till påverkan av nedläggningsprocessen.

Hälsan tar jag upp genom att kartlägga om individen har begränsad arbetsförmåga samt huruvida arbetsförmågan förändras i samband med avvecklingen.

Bostaden och dess kvalitet är av väsentlig betydelse för individens välfärd. Av utrymmesskäl har jag dock valt att endast kartlägga vilket slags bostad individen har före och efter nedläggningen samt om han har för avsikt att byta bostadsort.

Familjerelationerna behandlas i min studie på så vis att jag kartlägger civilstånd, antal hemmavarande barn samt om maken eller makan har förvärvsarbete. Antalet hemmavarande barn ses närmast som en faktor som lägger restriktioner på individens eventuella val mellan olika alternativ. Variabeln hemmavarande barn är generellt sett av betydelse för välfärden men ses således i denna nedläggningsstudie som en restriktion.

Grundutbildningen har ej tagits upp explicit i mitt projekt. Anledningen till detta är att jag efter diskussion med representanter för de olika inblandade parterna bedömde den studerade personalens utbildningsbakgrund så pass homogen att den ej krävde någon speciell kartläggning. Däremot har jag bedömt det som väsentligare för projektet att studera den utbildning som kommit till stånd i samband med nedläggningarna och de effekter detta

har fått. Den utbildning som sätts in i samband med nedläggningen registreras som en vidtagen åtgärd som påverkar individens välfärd.

Sysselsättningskomponenten omfattar såväl slutlig ny sysselsättning som sysselsättningsbyten under tiden mellan de båda studierna av respektive företag.

När det gäller de direkta arbetsmiljövariablerna i arbetsförhållanden som buller, föroreningar, strålning, klimat, belysning samt vibrationer så har jag enbart tagit upp den förstnämnda, vilken föreslogs av samrådsgruppen. Övriga föll bort i min strävan att ej göra formuläret alltför stort. De sociala relationerna mäts genom förfrågan om kontakter med kamraterna samt uppfattningen om arbetsledningen och företagsledningen.

Meningsfullhet och engagemang är som tidigare nämnts av betydelse för att bedöma individens nya situation. Jag bedömde det dock som svårt att operationalisera dessa begrepp. I min strävan att göra frågorna i formuläret så enkla som möjligt valde jag att fråga om arbetet var intressant. Avsikten var således att avspegla ovanstående begrepp. Jag är medveten om att frågan; om arbetet är intressant; ej uttömande beskriver individens inställning till begreppen. Dock finner jag avspeglingen nöjaktig för mitt syfte. Trivseln registreras genom att direkt fråga individen om han trivs/trivdes på arbetsplatsen. Trivsel i samband med arbetsförhållanden ser jag som ett samlande begrepp för hur individen upplever sin situation.

De ekonomiska resurserna mäts dels genom absolut lön och dels genom lön i termerna bra/dålig.

De politiska resurserna mäts i samband med nedläggningarna genom att fråga om individernas och fackföreningens möjligheter att påverka nedläggningen. Även frågorna om möjligheter till påverkan av arbetstakten och arbetsuppläggningen hör till viss del hit.

Vad gäller fritid och rekreation har jag trots denna komponents

relevans för välfärden valt att inte ställa direkta frågor om detta. Huvudanledningen är att jag bedömde det som svårt, med negativ inverkan på svarsfrekvensen, att försöka motivera individerna att i samband med att de förlorade sina arbeten, berätta hur de använde sin fritid. I stället sker en indirekt kartläggning genom frågor om restid, arbetstid och kontakter med arbetskamrater.

Avsikten med projektet är att ta fram fakta om välfärdsförändringar vid företagsnedläggningar samt att i enlighet med den i kapitel 2 presenterade modellen ställa välfärdsvariablerna mot de bakomliggande faktorerna.

Eftersom studien endast omfattar två företagsnedläggningar så är ej heller dess resultat generaliserbara till andra nedläggningar. Projektet är närmast att karakterisera som en explorativ, hypotessökande surveyundersökning.

## 1.5 Undersökningens resultat i stort

Undersökningsresultaten visar att många anställda efter nedläggningarna fått betydande välfärdsförluster.

En övervägande del tycks dock ha fått välfärdsförbättringar. Huruvida förändringarna är orsakade av nedläggningarna i sig eller av andra faktorer är svårt att fastställa.

Det kan konstateras att åtminstone 20 % av de friställda definitivt gjort kraftiga välfärdsförluster genom att de inte lyckats finna nytt arbete. Detsamma gäller för den fjärdedel av de svarande som bytt verksamhet minst fem gånger. Välfärdsförlusterna är även uppenbara för de cirka 15 % - 20 % sysselsatta för vilka ett övervägande antal arbetssituationsvariabler försämrats. Till detta kommer den ekonomiska välfärdsförlust som uppstått för hälften av de sysselsatta.

Materialet visar inte på några klara samband mellan konsekvens-

dimensionerna och bakgrundsvariabler som arbetsmarknadsläge och individkarakteristika.

De av företaget vidtagna åtgärderna har i begränsad omfattning kunnat sammankopplas direkt med de anställdas välfärd. Möjligen kan anföras att företagets rekrytering av äldre arbetskraft bidragit till att begränsa deras välfärdsförluster. Företagets åtgärder har så gott som uteslutande varit av generell karaktär. Satsningen på ersättningsindustrin är ett exempel.

Den kommunala aktiviteten i de studerade fallen var låg. Det enda som speciellt förtjänar att nämnas är kommunens ansträngningar att skaffa en ersättningsindustri till Bureå.

Den personliga kontakten mellan arbetsförmedlingens handläggare och de friställda, kan sägas väsentligt ha bidragit till att begränsa individernas välfärdsförluster. De insatta omskolningsåtgärderna har hjälpt många till en relativt god anpassning i nya arbetssituationer. De omskolade har i högre utsträckning än övriga fått nytt arbete.

# Kap 2 Analys av problemet

## 2.1 INLEDNING

Jag har tidigare visat att huvudelen av de undersökningar som genomförts beträffande konsekvenserna av företagsavvecklingar koncentrerat sig på sysselsättningseffekterna för den friställda personalen. Några studier har även tagit upp inkomstutfallet för dem som erhållit ny sysselsättning.

Man kan med utgångspunkt från detta säga att sysselsättningsstatusen (den huvudsakliga sysselsättningen) för en individ ger en viss men, begränsad, anvisning om hur dennes situation är. Dels ligger för många ett primärt värde i att överhuvudtaget ha ett arbete och dels utgör arbetet en förutsättning för erhållande av inkomst. Belysande för det förstnämnda är att det finns människor som efter det att de friställts från sitt arbete fortsatt att "gå till jobbet" för att gentemot omgivningen inte avslöja att man blivit utslagen från arbetsmarknaden.

De undersökningar som kartlagt den ekonomiska välfärden för dem som friställts vid företagsavvecklingar tycks ha utgått från att denna återspeglar individens totala välfärd. Den ekonomiska välfärden skulle vara det bästa måttet på "hur individen fått det efter nedläggningen".

I traditionell neoklassisk ekonomisk teori antas individen vara fullständigt rationell med nyttomaximering som mål ("economic

man[11]). I detta grundtagande ligger att individen känner alla möjliga handlingsalternativ och alla konsekvenser av dessa. På denna grundval kan han sedan välja det alternativ som maximerar nyttofunktionen.

Enligt teorins premisser fordras för att individen i en arbetsbytessituation skall kunna fatta det för sig själv bästa beslutet att han står inför ett val med fullständig information om tillgängliga sysselsättningsalternativ och deras konsekvenser. Detta är troligen inte fallet vid företagsnedläggningar. De studier som använt lönen som indikator på individens välfärd i den nya verksamheten förefaller därmed ha begagnat sig av en ansats som ej är tillämplig på detta problem. En förutsättning för att lönen skall kunna vara en giltig välfärdsindikator är nämligen att det bland annat gäller ett frivilligt arbetsbyte, där individen ställs i en valsituation med minst två handlingsalternativ. Den uppenbara ofrivillighet vid friställning orsakad av företagsnedläggning gör sålunda att lönen inte kan användas som indikator på total välfärd. Inkomstutvecklingen vid ofrivilligt arbetsbyte kan ej sägas avspegla individens värdering av eventuell ny sysselsättning. Individen kan då antas befinna sig i en tvångssituation, där det tidigare alternativet (det gamla invanda arbetet) försvunnit ur valmängden. Samtidigt har inga nya alternativ eller enbart okända sådana tillkommit.

Ett antagande om ceteris paribus vad gäller de icke-ekonomiska variablerna kan dessutom ej förväntas gälla vid ofrivilligt arbetsbyte. Individen får kanske ett nytt arbete med oförändrad eller högre lön men med markanta förändringar på andra punkter som t ex arbetstid, arbetsmiljö eller till och med byte av bostadsort. Den totala välfärden behöver därmed inte förändras i samma riktning som den ekonomiska.

I syfte att söka isolera individens välfärdsförändring synes det följaktligen vara nödvändigt att studera en mängd arbetsvillkor. I välfärdsbegreppet bör på så sätt även ingå de villkor under vilka individen verkar för sin inkomst. För vissa verksamheter är dessa villkor positiva medan de för andra är negativa. Där-

till kommer att individens utveckling mot balans i information och upplevelser kan förväntas ta tid. För bedömning av individens välfärdsutveckling i samband med friställning vid företagsnedläggning krävs en i tiden utdragen studie av såväl sysselsättningsstatus som övriga levnadsvillkor.

Utifrån en modell skall jag i detta kapitel beskriva vad som kan hända de personer som genom företagsnedläggning förlorar sitt arbete. Jag skall utifrån denna modell även illustrera tidigare undersökningsuppläggningar samt min egen studie.

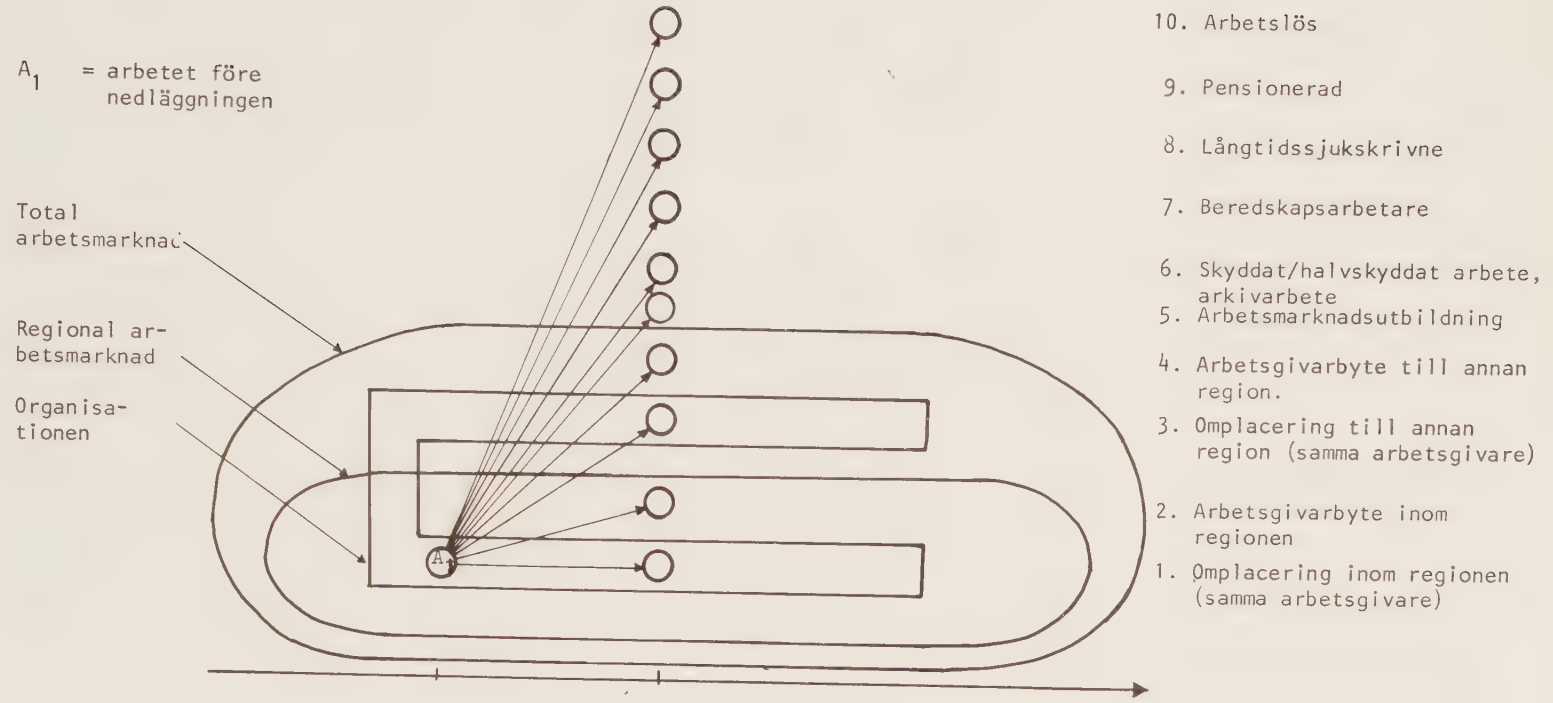
## 2.2 Modell för sysselsättningsförändringar

I modellen representeras *Total arbetsmarknad* av den största ovalen (figur 2:1). Den omfattar samtliga sysselsättningar som finns på den öppna arbetsmarknaden oavsett vilken delmarknad de tillhör.

En delmängd av den Totala arbetsmarknaden ligger inom den region där individen bor. Arbetstillfällena inom regionen betecknar jag gemensamt *Regional arbetsmarknad*. Den avgränsas i modellen av den inre ovalen.

Den rektangulart U-formade figuren som även den innesluts i den Totala arbetsmarknaden markerar *Organisationen* som skall avveckla en enhet. Alternativet jag valt i modellen representerar en större organisation eller koncern som har verksamheter fördelade på olika regioner. Vissa delar av organisationen befinner sig således på den regionala arbetsmarknaden medan andra är utanför denna. Inom regionen kan organisationen bestå av enbart den för nedläggning aktuella enheten eller dessutom även av andra enheter. En organisation som enbart består av den enhet som skall avvecklas kan i modellen få formen av en box som helt innesluts i den regionala arbetsmarknaden.

Cirkeln med markeringen A, står för den sysselsättning som indi-




Figur 2:1 Modell över sysselsättningsförändringar vid företagsavveckling (a).

viden har i organisationen och som går förlorad vid företagsavvecklingen.

I och med att individen mister A, så kommer hon att under kortare eller längre tid befinna sig i någon av tio olika sysselsättningar/tillstånd. De finns införda som ringar i modellen. De fyra första tillstånden infattas i arbetsmarknaden medan de sex därpå följande är grupper som på olika sätt står utanför densamma.

1. Omplacering inom regionen.
   Alternativt innebär att individen placeras om till annan verksamhet som företaget driver inom regionen. Arbetsgivaren blir med detta alternativ densamma, medan arbetsuppgifterna och villkoren kan förändras.
2. Arbetsgivarbyte inom regionen.
   Liksom i föregående fall är individen sysselsatt inom nedläggningsregionen. Dock är arbetsgivaren en annan samtidigt som arbetsuppgifter och övriga villkor kan ha förändrats.
3. Omplacering till annan region.
   Alternativet förutsätter att företaget har verksamhet utanför regionen vid vilken den friställde får nytt arbete. Arbetsgivaren är densamma men arbetsuppgifter och övriga villkor kan ha förändrats. Att arbetsorten förändras kan även innebära ändrad bostadsort.
4. Arbetsgivarbyte till annan region.
   Här har såväl arbetsgivare som verksamhetsort ändrats. Arbetsuppgifter och övriga villkor samt bostadsort kan även de ha ändrats.
5. Arbetsmarknadsutbildning.
   Till denna grupp hör individer som på grund av svårigheter att finna nytt arbete, erhåller utbildning av något slag genom arbetsmarknadsverket.
   Utbildningen kan ske som särskilda kurser, företagsinterna kurser eller som kurser inom det ordinarie utbildningssystemet.
6. Skyddat eller halvskyddat arbete samt arkivarbete.
   Det gäller här individer med något handikapp som gör

det svårt att konkurrera på arbetsmarknaden. Det skyddade arbetet sker vid särskilt inrättade enheter medan halvskyddat arbete och arkivarbete sker inom vanliga organisationer där arbetsgivaren erhåller ekonomisk kompensation för inrättandet av speciella arbetsförhållanden anpassade till individens behov.

7. Beredskapsarbete.
Vissa individer erhåller sysselsättning vid statliga, kommunala eller enskilda beredskapsarbeten. Dessa arbeten som vanligtvis består av anläggningsarbete eller skogsvård syftar till att tillfälligt sysselsätta dem som av lokala arbetsmarknadsskäl, inte direkt kunnat finna ny sysselsättning på öppna marknaden.

8. Långtidssjukskrivna.
Gruppen utgörs av personer som av hälsoskäl inte kunnat börja nytt arbete eller som av samma skäl inte kunnat stanna vid ett arbete som de erhållit.

9. Pension.
Till denna grupp hör i första hand de personer som av åldersskäl pensionerats. Även individer som förtidspensionerats hänförs till denna kategori.

10. Arbetslöshet.
Arbetslöshetsgruppen står här för ett vidare begrepp än det som AMS använder sig av. Till gruppen hänför jag personer som själva uppger sig vara arbetslösa och kräver således ej att de skall ha varit anmälda som arbetslösa hos arbetsförmedlingen.

Figur 2:1 illustrerar även hur de flesta av de tidigare refererade undersökningarna varit upplagda. De kan karakteriseras som ögonblicksbilder av ett dynamiskt skeende närmast att jämföra med en stillbild av de ständigt nya formationerna i ett kaleidoskop som vrids runt.

Undersökningstidpunkter (t) varierar från undersökning till undersökning. Det enda dessa undersökningar visar är således fördelningen på olika sysselsättningsgrupper vid en viss tidpunkt utan hänsyn till förloppet före och efter denna. Definitionerna

av olika grupper har varierat från undersökning till undersökning.

Av tidigare arbeten har endast Jösseforsstudien undersökt förändringarna för de friställda medan företaget fortfarande varit i drift. Det medför att dessa undersökningar inte medger någon kontroll av individernas "absoluta värderingar" av arbetssituationerna i den gamla och den nya situationen. Glömskeeffekterna kan antagas vara omfattande i dessa undersökningar.

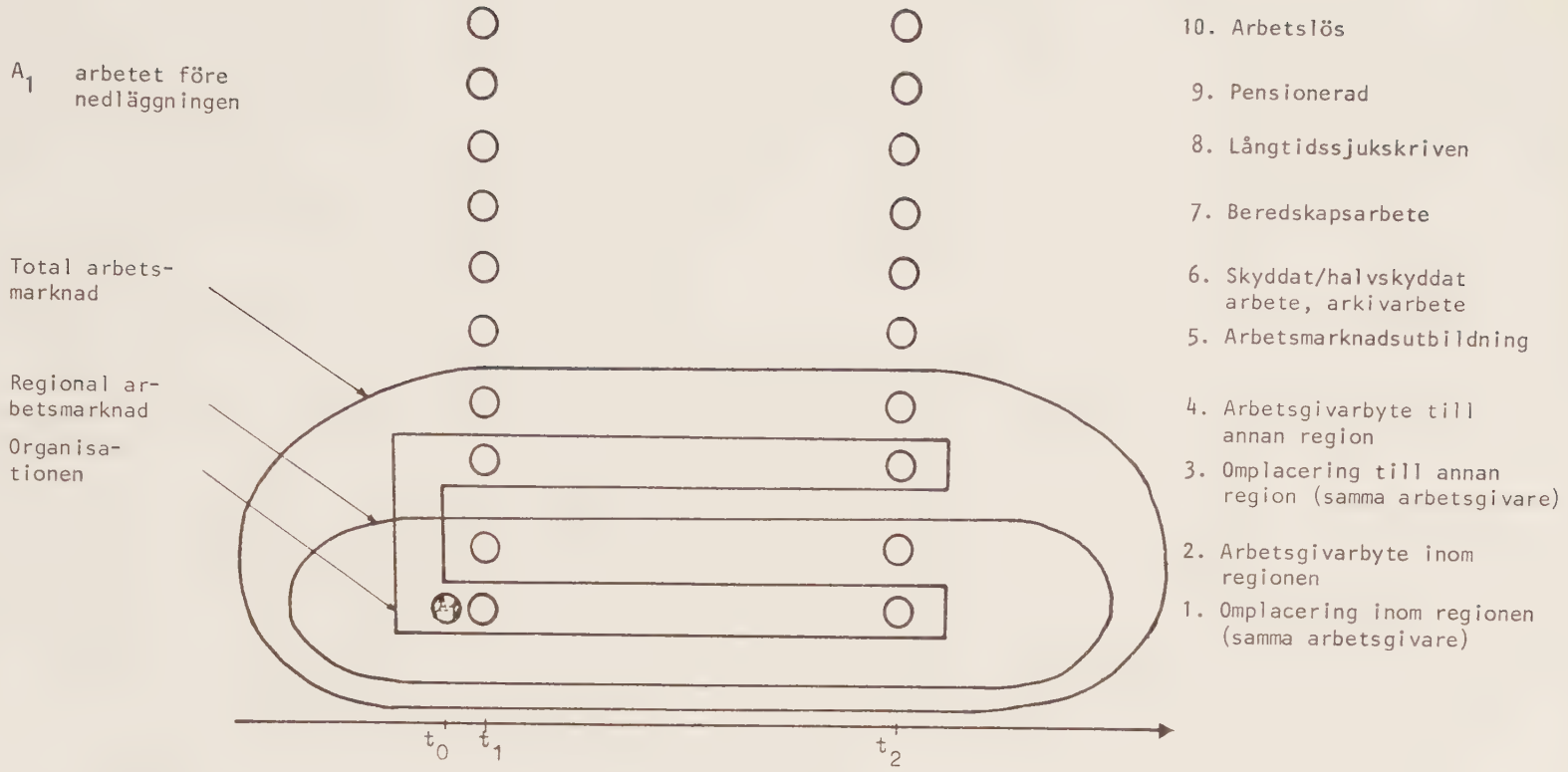
I och med att man kan förvänta sig att flera av de friställda vid en företagsnedläggning byter grupptillhörighet någon eller några gånger den närmaste tiden efteråt, så bör uppföljningen ske vid flera tidpunkter fram till dess man kan notera en stabilisering. Tidigare studier indikerar inte när en sådan stabilisering kan tänkas ske.

För att undvika efterrationaliseringar från de berörda individerna borde dessa helst tillfrågas redan innan nedläggningsbeslut meddelats. Då denna möjlighet i praktiken är så gott som obefintlig så bör den första undersökningen i stället göras relativt snart efter nedläggningsbeslutet medan företaget fortfarande är i drift.

En undersökningsuppläggning med täta uppföljningar av de nedläggningsberörda tror jag dock skulle medföra stora problem med att få dessa motiverade att gång på gång besvara forskarnas frågor. Till detta kommer tungt vägande resursrestriktioner.

Den undersökningsplan jag själv valt för mitt projekt utgör en kompromiss vad gäller ovannämnda frågor.

Undersökningsperiodens längd förväntades vara tillräckligt lång för att individen skulle ha uppnått ett mer balanserat läge med t ex mer information om nya handlingsalternativ, mer nyanserad syn på det gamla alternativet och anpassning till den nya situationen. Ett argument mot en mer utdragen undersökningsperiod är att ju längre tiden går desto fler förändringar uppstår i exter-




Figur 2:2 Modell över sysselsättningsförändringar vid företagsavveckling (b).

na, omgivna faktorer. Det kan då nämligen bli svårare att isolera nedläggningens inverkan på individens välfärdsförändring. Undersökningen genomfördes i två faser enligt figur 2:2. Den första gjordes vid en tidpunkt ($t_1$) i så nära anslutning som möjligt till tidpunkten för nedläggningsbeslutet ($t_0$) medan den andra gjordes cirka fyra år senare ($t_2$). Tidpunkten $t_1$ är i mitt projekt en respektive fyra månader efter den första nedläggningsetappen i de båda studerade företagen. Anledningen till skillnaden i uppföljningstidpunkter var kollision med annan verksamhet för min egen del. Mellan tidpunkterna $t_1$ och $t_2$ kan flera av de ovan diskuterade sysselsättningarna/tillstånden ha förekommit för en och samma individ. Dessa tvingas jag registrera genom att i efterhand ($t_2$) be de berörda individerna memorera vilka byten de gått igenom.

## 2.3 Måttstock för välfärdsförändringar vid företagsnedläggning

En företagsavveckling innebär för de anställda att de tvingas att helt eller delvis lämna en känd och invand livssituation för en ny. För att kunna uttala sig om vad detta innebär i individens välfärd måste först klargöras vilka variabler som karakteriserar denna välfärd eller levnadsnivå.

### 2.3.1 Utgångspunkt

I Låginkomstutredningen har man två olika definitioner som utgångspunkt. (Johansson, S, 1970).

Det är dels Förenta Nationeras definition som anges av den behovstillfredsställelse som uppnås under en viss period genom konsumtion av varor och tjänster.

Dels är det en definition av välfärd med utgångspunkt i Titmuss' teori på området: "individens förfogande över resurser i pengar, ägodelar, kunskaper, psykisk och fysisk energi, sociala relationer, säkerhet m m med vars hjälp individen kan kontrollera och medvetet styra sina livsvillkor", (ibid, sid 25).

Levnadsnivåundersökningen delar upp levnadsnivåbegreppet i ett antal huvudkomponenter vilka, trots att de ej var publicerade när jag påbörjade mitt projekt, kan tjäna som utgångspunkt för min analys: 1/

1. Hälsa
2. Kostvanor
3. Bostad
4. Uppväxtförhållanden och familjerelationer
5. Utbildning
6. Sysselsättning och arbetsplatsförhållanden
7. Ekonomiska resurser
8. Politiska resurser
9. Fritid och rekreation

Komponenterna ses dels som medel, dels som mål i sig.

De ovan relaterade komponenterna har, enligt min uppfattning, varierande relevans vid mätning av nedläggningars välfärdskonsekvenser för berörd personal.

De komponenter som jag vill ge lägsta prioritet vid dessa mätningarna är kostvanor samt uppväxtförhållanden.

Komponenterna är i och för sig betydelsefulla vid bedömning av individens välfärd generellt sett men av mindre relevans vid nedläggningsstudier.

Individens kostvanor antas i stort vara oförändrade före och efter en nedläggning. Dock kan det i och för sig ske en förändring på grund av t ex ändrade arbetstider eller ändrad ekonomi. En indirekt bedömning kan här i begränsad omfattning göras genom dessa variabler.

---

1/ För en närmare presentation av de olika komponenterna hänvisas till S. Johansson, 1970, Om levnadsnivåundersökningen, kap 1, Låginkomstutredningen, Stockholm.

Uppväxtförhållandena för en individ som friställts vid företagsnedläggning är en gång för alla givna. Möjligen kan strukturomvandlingen i sin helhet sägas påverka denna komponent genom att t ex medföra olika grad av befolkningskoncentration och därmed olika förutsättningar för de förhållanden under vilka följande generationer får växa upp.

### 2.3.2 Välfärdskomponenter vid företagsnedläggning

Vid nedläggningsstudier är det av intresse att konstatera i vad mån individens *hälsa* förändras vid företagsnedläggning. I begreppet ingår dimensioner som fysiskt, psykiskt samt socialt välbefinnande. Avgörande för nedläggningens effekter är den situation som råder i utgångsläget. Verksamhet i en ny situation kan vid byte från en viss situation medföra förbättrad hälsa, medan den från en annan kan upplevas som en försämring.

Komponentens hälsa kan exempelvis mätas genom registrering av sjukfrånvaro från arbetet. Antingen med någon form av justering för frånvaro ej orsakad av sjukdom eller genom att registrera all anmäld sjukfrånvaro som sjukdom. Till detta kommer dock den ohälsa som inte resulterar i frånvaro från arbetet. Här avses personer som trots t ex ryggbesvär eller psykiska besvär inte tar sjukledigt. Sjukfrånvaron kan vara svår att registrera sedan de friställda erhållit nya arbeten vid olika företag. En tänkbar metod är att direkt tillfråga de studerade individerna om deras hälsa. På detta sätt kan man då även få med de oplacerade personer som har hälsobesvär. Det kan ibland råda delade meningar huruvida en registrering av psykisk ohälsa indikerar sjukdom hos individen eller hos den situation han befinner sig i. Hur som helst så stämmer krav och förutsättningar inte överens. Det räcker enligt min uppfattning i ett första steg med att konstatera om individen upplever någon störning. Den kan orsakas av såväl arbetssituationen som levnadsvillkoren i övrigt.

*Bostaden* och dess kvalitet är av betydelse för hur individen upplever sin välfärd. En företagsnedläggning kan medföra att

förutsättningarna för en viss boendeform och standard försvinner. Det kan gälla att tidigare möjligheter till tjänstebostad eller subventionerad bostad försvinner. En nedläggning i kombination med begränsade möjligheter till alternativ sysselsättning på orten kan medföra svårigheter för egnahemsägare som kan tvingas lämna sin bostad för ett nytt arbete på annan ort. Bindning till bostaden och orter kan även resultera i att individen finner sig nödsakad att avstå från arbete på annan ort. Välfärdsförlusterna är uppenbara.

Samtidigt som jag utesluter uppväxtförhållanden vill jag hävda *familjerelationernas* relevans i nedläggningsstudier. Till denna komponent vill jag hänföra variabler som civilstånd, antal hemmavarande barn samt makens eller makans eventuella förvärvsarbete. Komponenten skall avspegla förändringar i familjesociala relationer samt individens familjeåtaganden. Tankarna bakom detta är att familjerelationerna kan lägga vissa restriktioner på individens handlande vid en friställning eller att brutna familjerelationer, kanske orsakad av förlorad förankring i arbetslivet, medför omfattande välfärdsförluster. Dessa effekter är dock svåra att isolera. Det är t ex mättekniskt svårt att konstatera om en eventuell skilsmässa orsakats av nedläggningen och därmed följande problem.

*Utbildningens* betydelse för individens välfärd är uppenbar om man utgår från Titmuss´ definition. Utbildning ger individen större möjligheter till valfrihet mellan olika verksamheter. Det hävdas vidare att utbildningen ger ökade resurser till individen att leva ett rikare liv. (L. Johansson, 1970).

Vid nedläggningsstudier kan individens utbildning i utgångsläget vara av intresse genom att den kan påverka möjligheterna att erhålla nytt lämpligt arbete. Vidare är det av samma anledningar intressant att studera den utbildning som sätts in i direkt anslutning till nedläggningarna.

Förändringsprocessen med osäkerhet om de nya *sysselsättningssituationer* som väntar efter en företagsnedläggning kan förväntas

medföra olika grader av obehag för individen. Skall han finna något nytt arbete över huvud taget? Krävs det några uppoffringar från den friställde för att få ny sysselsättning? Riskerar han kanske att bli utslagen från arbetsmarknaden? Kommer framtiden att medföra någon trygghet?

Att överhuvudtaget ha en anställning upplevs ofta, såvida man inte har sjukdomsskäl att stödja sig på, som en förutsättning för att man skall bli accepterad i samhället. På en ort med stort utbud av arbeten blir detta kanske inte något akut problem, ser man däremot på avfolkningsbygder blir situationen en helt annan. Detta att inneha en anställning blir något av status. Det är ett bevis gentemot omgivningen på att man förmår fylla en plats i arbetslivet.

Oron inför detta slags frågor samt det eventuella kravet på anpassning till snabbt förändrade villkor i nya situationer innebär enligt min uppfattning betydande välfärdsförluster för individen. Det är därför nödvändigt att studera i vilken sysselsättningsgrupp individen hamnar, samt om och i så fall hur ofta han byter verksamhet efter en företagsnedläggning.

Den välfärdskomponent som i särskilt hög utsträckning negligerats i tidigare nedläggningsstudier är enligt min uppfattning *arbetsförhållandena* [1/] för de personer som erhåller ny anställning.

---

1/ Välfärdsekonomen Mishan betonar komponenten: "Vem kan trots allt förneka att, jämte miljön, det slags arbete som människorna utför och deras inställning till sitt arbete är bland de viktigaste beståndsdelarna i den mänskliga välfärden". (Mishan, 1971, On making the future safe for Mankind, The Public Interest, årg 24, sommarnr, enligt W. Beckerman, 1973, Ekonomisk tillväxt och välfärd, Ekonomisk debatt, 1974:8).

Vid utvärdering av företagsnedläggningar räcker det inte med att konstatera *att* en friställd erhållit nytt arbete. Jag menar att man även måste se på den nya sysselsättningens kvalitativa aspekter. Under vilka villkor skall arbetet utföras? Arbetsmiljöfrågorna har i den allmänna debatten kommit alltmer i rampljuset. När det gäller frågan om vilka variabler, som karakteriserar arbetsförhållandena så finns ett flertal olika försök till klassificeringar av dessa. Några av dessa som jag funnit vara lämpliga som utgångspunkt för min diskussion är Lilla LO 1 (1966), Lilla LO 3 (1969), Gardell (1963, 1968) samt Peterson (1970).

Viktiga variabler för bedömning av individens nya arbetsförhållanden är de yttre villkoren i form av dels restiden som åtgår för transport mellan hemmet och arbetsplatsen dels arbetstidens längd och förläggning. Båda dessa är av primär betydelse för den tid som blir över till fritid och rekreation. Hur individen sedan använder fritiden påverkas till viss del av hur stort vilobehovet är efter avslutat arbetspass. Bidragande till detta är olika variabler i individens omedelbara arbetssituation. Man bör vid utvärdering av företagsnedläggningarnas konsekvenser för de som fått nytt arbete se på hur dessa variabler utvecklas. Jag avser här, förutom de tidigare nämnda variablerna, föroreningar, strålning, buller, klimat, belysning samt vibrationer. Även tekniskt betonade aspekter som t ex maskinunderhåll eller arbetstakt, vilken ofta styrs av den maskinella utrustningen är väsentliga. Till gruppen hör även fysisk och psykisk påfrestning.

Den fysiska påfrestningen betecknar att arbetssituationen i relation till individens fysiska kapacitet är alltför tung eller att den i hög grad belastar enahanda muskelgrupper. Den psykiska påfrestningen uppkommer när de psykiska kraven är alltför stora i relation till individens psykiska förutsättningar.

Till arbetsförhållanden av vikt för bedömningen vid arbetsbytets konsekvenser hör även de sociala relationerna. Individens kontakt med människor i omgivningen är av central betydelse för hans tillvaro. Arbetssituationen kan antagas ej utgöra något

undantag härvidlag. Olika arbetssituationer erbjuder möjligheter till medmänsklig kontakt i varierande grad. Värdet av kontakt med arbetskamrater kan liksom många andra variabler endast bedömas av berörda individer. Av betydelse är även kontakten med arbetsledningen och attityden till denna.

Ytterligare en dimension av vikt för bedömningen av arbetsförhållandena i ett nytt arbete är den relation som råder mellan individens självkänsla och arbetsvillkoren. Jag avser här variabler som individens engagemang och upplevelse av meningsfullhet i arbetssituationen. Upplever individen arbetet som intressant? Hur uppfattar individen ledningens agerande? Har han möjlighet att påverka arbetets organisation? Den fackliga representationen och dess möjligheter till påverkan är även av intresse.

De *ekonomiska resurserna* kan sägas utgöra en väsentlig komponent vid bedömningen av individens välfärd. Som tidigare nämnts är det kring denna komponent som den traditionella välfärdsteorin kretsar. Tidigare nedläggningsstudier har även lagt stor vikt härvid. (Se avsnitt 1.2). Den måste dock studeras tillsammans med övriga komponenter.

Individen gör vid val av arbete, om det gäller ett fritt val med tillgång till information, en avvägning mellan lön och övriga arbetsvillkor. Detta val görs på olika sätt i olika stadier av livet. (Sjven, 1974). Det är bland annat av denna anledning nödvänidgt att förutom den absoluta lönen mäta hur individen upplever förändringen i denna variabel liksom i övriga arbetsvillkor.

*Politiska resurser* motsvaras enligt Johansson (1970) närmast av FN-experternas "mänskliga friheter".

Den ofrivilliga förlusten av arbete vid företagsnedläggning utgör ett exempel på individens avsaknad av politiska resurser att påverka sina "mänskliga friheter". I en nedläggningssituation är det av intresse att konstatera i vilken utsträckning personalens synpunkter och värderingar påverkar olika beslut.

Nedläggningsstudier kan sägas vara ett medel att skapa större kunskaper om i vilken grad individen har politiska resurser att motverka de svårigheter som eventuellt uppstår. Den fackliga organisationens möjligheter är här av betydelse.

Levnadsnivåundersökningens komponent *fritid och rekreation* utgör en svårbedömd del av individens välfärd. Fritidens omfattning hänger naturligt samman med arbetstidens längd. Sten Johansson (1970) påpekar att det för vissa personer inte finns någon klar distinktion mellan arbete och fritid. Det råder även visst samband mellan individens arbete och det sätt på vilket han tillbringar sin fritid. Jag avser här frågan om fritiden så gott som helt går åt till sömn på grund av tröttande arbete eller om den används för andra aktiviteter som t ex friluftsliv eller kulturella aktiviteter. För många människor utgör kanske denna del av tillvaron en lika väsentlig komponent som t ex lönen. Vid en nedläggning är det av intresse att kunna registrera individens uppfattning om huruvida den nya verksamheten inkräktar på hans fritid eller möjligheter att utnyttja denna enligt egen vilja. I detta projekt sker en indirekt mätning av fritiden genom frågor om arbetstid och restid.

### 2.3.3 Kommentar

De ovan behandlade komponenterna och variablerna ger enligt min mening en god värdering av de förhållanden individen har att verka under efter att ha kommit i en ny sysselsättningssituation efter en företagsnedläggning. Det är i detta sammanhang dock ej tillräckligt att stödja sig på tekniska mått. Jag finner det snarare vara av primärt intresse att fånga individens subjektiva, självupplevda intryck av sin livssituation. Man bör dock här vara medveten om de sociala mekanismernas inverkan på individens anspråksnivå. Det existerar i dessa fall ej några distinktiva definitioner av vad som t ex är bra eller dåligt för en viss variabel utan det är individens egen bedömning av detta som är avgörande.

Många av variablerna är synnerligen svårmätbara. För en del av variablerna gäller att de inte är helt åtskilda utan mäter grader av samma företeelse. Mellan vissa av dem kan vidare tänkas råda orsakssamband. Detta är enligt min uppfattning av mindre betydelse, men föranleder dock en försiktig och medveten tolkning av erhållna data.

Individens inställning till en företagsnedläggning kan antas genomgå en förändring över tiden. I direkt anslutning till avvecklingen eller beslutet om denna antas att individen och dennes uttalade attityder tenderar att vara starkt påverkade av den akuta osäkerheten inför framtiden. Denna medför eventuellt att individen uppvärderar den gamla kända arbetssituationen som skall försvinna. Allt eftersom tiden går sätts kanske fler åtgärder in, fler effekter av dessa åtgärder ger sig tillkänna.

Individen får med tiden distans till den gamla arbetssituationen som försvann vid nedläggningen. Samtidigt erhålls alltmer information om de nya alternativen.

Man kan vidare säga att det i allmänhet tar tid för individen att anpassa sig till en förändring. (March & Simon, 1958, sid 183, sekundärkälla).

Det kan även vara så att externa, av nedläggningen oberoende villkor, som t ex nya familjerelationer, förändrar förutsättningarna för individen.

Även individens aspirationsnivå är av betydelse. Det kan vara så att anpassningen inte innebär att individen finner att passande jobb i betydelsen arbete som passar hans önskemål utan i stället att han ändrar sin aspirationsnivå eller inriktar fokuseringen av sina krav på nya variabler. Individen kanske resignerar i avsaknad av alternativ som uppfyller ursprungliga krav eller anpassar kraven på grundval av den information som erhålls. Detta föranleder frågan, som jag redan tidigare snuddat vid, när en mätning av nedläggningskonsekvenser skall göras för att ge en så rättvisande bild som möjligt av individens situation.

För en lång uppföljningstid talar att individen med tiden får allt mer information om det nya. Detta tillsammans med att den eventuella känslomässiga bundenheten till det gamla jobbet med tiden avtar kan därmed förväntas bidra till stabil sysselsättning och en mer nyanserad uppfattning om den nya situationen.

För en begränsning av uppföljningstiden talar att ju längre tid som går desto fler faktorer, förutom nedläggningen, kan tänkas orsaka förändringar i välfärdsindikatorerna. Dessa effekter är mycket svåra att isolera.

## 2.4 Bakomliggande variabler av betydelse för individens välfärd vid företagsnedläggning.

I detta avsnitt skall jag diskutera vilka faktorer som kan antas påverka hur individens välfärd förändras vid företagsnedläggning. Ett viktigt påpekande i detta sammanhang är att vissa av dessa faktorer själva ingår bland tidigare presenterade välfärdsindikatorer.

Vissa av dem är påverkbara medan andra inte är det. Det är i nedläggningssituationen bland annat av intresse att kunna konstatera om olika grupper av individer klassificerade efter dessa faktorer uppvisar något mönster vad gäller välfärdsindikatorerna. Faktorerna kan delas upp i tre huvudkategorier:

1. Arbetsmarknadsläget
2. Individkarakteristika
3. Åtgärder vidtagna av
   - individen
   - företaget
   - myndigheter.

*Arbetsmarknadsläget* vid företagsavvecklingen kan antas vara av primär betydelse. Det gäller dels konjunkturmässigt dels den regionala arbetsmarknadens förutsättningar att kunna erbjuda de fristållda alternativ verksamhet. Det kan här även vara av intresse att se effekterna av om arbetsgivaren erbjuder de fristållda ny sysselsättning inom sin koncern.

Med *individkarakteristika* avser jag faktorer som beskriver individen:

- kön
- ålder
- hälsa
- civilstånd
- barnförekomst
- make/makas förvärvsarbete
- grundutbildning
- tjänstekategori vid nedläggningsföretaget
- antal anställningsår vid nedläggningsföretaget.

Frågan gäller här om en nedläggning får olika konsekvenser för män och kvinnor. Vid tidigare undersökningar har detta visat sig vara fallet var gäller t ex arbetslösheten.

Även individens ålder har uppvisat viss samvariation i konsekvensdimensionerna. (Se avsnitt 1.2 samt Sundbom, 1970). Individens hälsa och därmed sammanhängande arbetsförmåga kan antas vara viktiga förutsättningar för erhållandet av nya sysselsättning. Civilståndet (ogift/ensamstående eller gift/sammanboende) tillsammans med eventuell barnförekomst och make/makas förvärvsarbete avser de bindningar som existerar och som kan förväntas ha betydelse för utfallet efter en nedläggning. Grundutbildningen har också visat samvariation med andra variabler. (Ibid, 1970). En individ med god grundutbildning kan förväntas få större valmöjligheter vid arbetsbyte än en individ med låg sådan. Tjänstekategorin avser vilken facklig personalkategori individen tillhör. Jag söker skillnaden i konsekvenser mellan dessa grupper. Antalet tjänsteår vid nedläggningsföretaget förväntar jag kommer att påverka individens upplevelser av nedläggningen. Anställningstiden kan tänkas påverka graden av bundenhet till företaget samt individens förmåga att hantera en ny situation.

*Vidtagna åtgärder* avser de åtgärder som individen, företaget eller myndigheter vidtagit i samband med företagets nedläggning. Av individen vidtagna åtgärder avser t ex eventuella egna kon-

takter med arbetsförmedlingen eller olika företag i syfte att erhålla lämpligt nytt arbete.

Av företaget vidtagna åtgärder avser de av företagets åtgärder i samband med nedläggningen som kan tänkas vara av betydelse för individen. Jag avser här åtgärder som t ex samråd före beslut, val av varseltid, samråd efter beslut, erbjudanden om alternativa arbeten till berörd personal samt informationsutbud.

Myndigheternas åtgärder är de som vidtages av stat eller kommun. Statens åtgärder avser lokaliseringsåtgärder för ersättningsindustrier samt den arbetsmarknadspolitiska åtgärdsarsenalen. 1/ Kommunernas åtgärder avser t ex åtgärder för anskaffande av ny sysselsättning åt de friställda.

## 2.5 Sammanfattning

Nedläggningen av ett företag innebär för individen att värdet förändras på en eller flera av de variabler som tillsammans bildar den totala välfärden. Möjligheten till fortsatt arbete i den invanda situationen försvinner varvid individen hamnar i en ny sysselsättningskategori. De tänkbara kategorierna har presenterats ovan i min modell för sysselsättningsförändringar:

1. Omplacering inom regionen (samma arbetsgivare)
2. Arbetsgivarbyte inom regionen
3. Omplacering till annan region (samma arbetsgivare)
4. Arbetsgivarbyte till annan region
5. Arbetsmarknadsutbildning
6. Skyddat/halvskyddat arbete eller arkivarbete
7. Beredskapsarbete
8. Långtidssjukskrivning
9. Pensionerad
10. Arbetslös

---

1/ För en närmare presentation av de arbetsmarknadspolitiska åtgärderna hänvisas till SOU 1974:29, (sid 15) samt Dahlberg & Holmström, 1971 (sid 94 - 106).

Arbetsmarknaden kan ses som ett dynamiskt system. Därför är det inte tillräckligt att genom statistiska avrapporteringar av sysselsättningsläget för de nedläggningsdrabbade en kort tid efter definitiv avveckling söka värdera utfallet av omplaceringsarbetet.

Önskvärt är att flera uppföljningar sker fram till dess de friställda med tiden stabiliserats i viss verksamhet. De olika sysselsättningsalternativ, som presenterats i modellen, kan antas medföra skilda konsekvenser i individens livssituation. För att individens beteende skall vara en avspegling av preferenserna i ovannämnda process fordras sammanfattningsvis att följande villkor är uppfyllda:

1. Individen skall ha valfrihet.
2. Individen skall vara rationell beslutsfattare med konsistenta val. Valet skall således upprepas om individen åter ställs inför samma alternativ.
3. Individen skall ha fullständig information om samtliga alternativ och dess konsekvenser eller känna till de risker som är förbundna med de olika valen.

Jag har ovan pekat på att dessa villkor knappast är uppfyllda vid individens verksamhetsbyte efter företagsnedläggning. I stället kan individen antas befinna sig i en tvångssituation med ofullständig information om eventuella framtida handlingsalternativ, där han dessutom kan vara benägen att reagera känslomässigt. Därmed konstaterar jag att det inte heller är tillräckligt att genom mätning av enbart individens sysselsättning och inkomst spegla förändringen i total välfärd. Det är vid dessa mätningar därmed nödvändigt att även inkludera andra välfärdsvariabler.

Med utgångspunkt från Levnadsnivåundersökningens huvudkomponenter skiljer jag ut de komponenter och variabler jag anser relevanta vid bedömning av konsekvenserna för personer som friställts vid företagsnedläggning. Dessa komponenter och variabler är:

| | | | |
|---|---|---|---|
| 1. | Hälsa [1/] | (- | sjukfrånvaro) |
| | | - | upplevd ohälsa |
| 2. | Bostad | - | boendeform |
| | | (- | bostadsstandard) |
| | | - | bostadsort |
| 3. | Familjerelationer | - | civilstånd |
| | | - | make/makas eventuella förvärvsarbete |
| 4. | Utbildning | - | omskolning/vidareutbildning |
| 5. | Sysselsättning | - | sysselsättningsbyten |
| | | - | slutlig ny sysselsättning |
| 6. | Arbetsförhållanden | - | restid |
| | | - | arbetstid |
| | | - | löneform |
| | | (- | föroreningar) |
| | | (- | strålning) |
| | | - | buller |
| | | (- | klimat) |
| | | (- | belysning) |
| | | (- | vibrationer) |
| | | - | maskinunderhåll |
| | | - | arbetstakt |
| | | - | fysisk påfrestning |
| | | - | psykisk påfrestning |
| | | - | arbetsledning |
| | | - | sociala relationer |
| | | - | meningsfullhet |
| | | - | engagemang |
| | | - | trivsel |
| | | - | möjligheter till påverkan av arbetet och dess uppläggning |
| 7. | Ekonomiska resurser | - | absolut lön |
| | | - | värdering av lön |
| 8. | Politiska resurser | - | möjligheter till påverkan |
| | | - | nedläggningsprocessen |

---

1/ Variablerna inom parentes har av olika skäl inte ingått i undersökningen.

9. Fritid och rekreation (- fritidsintressen)
(- fritidsaktiviteter)

Utfallet i välfärdsindikatorerna påverkas av ett antal bakomliggande variabler som avslutningsvis klassas i tre kategorier:

1. Arbetsmarknadsläget
2. Individkarakteristika
3. Åtgärder vidtagna av
   - individen
   - företaget
   - myndigheter.

# Kap 3 Undersökningens uppläggning och genomförande

## 3.1 INLEDNING

I det här kapitlet presenteras de två nedläggningsföretagen varifrån studieobjekten - den fast anställda personalen - i undersökningen har hämtats. Undersökningen består av dels en förundersökning och dels en huvudundersökning i två steg. Förundersökningen gjordes genom intervjuer, studering av skriftliga dokument och deltagarobservation. Huvudundersökningen genomfördes i de olika fallen med hjälp av enkäten vid två tidpunkter. Här kommer uppläggningen och genomförandet av undersökningsstegen att redovisas.

## 3.2 Studieobjekt

Studieobjektet i undersökningen är den fast anställda personalen vid två företag som beslutade om avveckling av driften 1969 respektive 1970. Med fast anställd personal avses den personal, som bortsett från pensionen vid beslutstillfället inte hade ett bestämt framtida avgångsdatum. Studien berör således ej personer som var anställda för viss begränsad tid eller tidigare fast anställda som hade ett bestämt avgångsdatum vid beslutet om avveckling. De två nedläggningsföretagen, Treetex AB och Bure sågverk, ingick båda i Mo och Domsjö-koncernen.

Mo och Domsjö räknar sina anor från 1700-talets mitt och är sedan 1836 förknippat med släkten Kempe. Det var detta år som J.C. Kempe övertog sågverket i Mo, vilket tillsammans med det 1865

anlagda sågverket i Domsjö kom att ge bolaget dess namn då det 1873 registrerades som aktiebolag. Bolaget är en av Skandinaviens största skogsindustrier med ett aktiekapital på 200 miljoner, en årsomsättning på cirka 750 miljoner samt cirka 6 500 anställda inom landet. Siffrorna avser 1969, då man varslade om nedläggningen av Treetex AB. Mo och Domsjös verksamhet innehöll vid denna tid sågverks-, massa-, pappers-, fiberskive-, kemisk- och mekanisk industri. Även kraftverk ingick i koncernen. Verksamhet bedrevs både inom och utom landets gränser.

### 3.2.1 Treetex AB

På trävarusidan ingick Treetexfabriken i Alfredshem strax utanför Örnsköldsvik, som under varumärket Treetex tillverkade fiberskivor. Fabriken, som 1969 sysselsatte omkring 350 fast anställda personer, var vid sin start 1930 den första fabriken i Europa som tillverkade porösa fiberskivor. 1936 ansåg man tiden mogen att även ta upp produktionen av hårda fiberskivor. Den hårda boarden utgjorde 1969 3/4 av den årliga produktionskapaciteten på totalt cirka 78 000 ton. Kapacitetsutnyttjandegraden var samma år totalt cirka 95 %. Produktionen bedrevs kontinuerligt i tre arbetsskift. Treetex stod för cirka 10 % av den svenska wallboardproduktionen. Den svenska marknadsandelen utgjorde även den cirka 10 %.

Huvuddelen av företagets produktion eller cirka 65 % avsattes på exportmarknaden. De största kunderna var USA, Canada, Holland och England. Resultatutvecklingen för företaget under 1960-talet medförde med undantag för 1964/1965 en årlig förlust på mellan 1 och 5 miljoner kronor. Trots att 1967/1968 med sina 74 000 ton kvantitetsmässigt var ett bra år gick anläggningen med en förlust på 4 miljoner kronor. Konkurrensen ansågs detta år vara hårdare än någonsin.

Tidigare hade exportmarknaden varit lika bra som hemmamarknaden men prissänkningarna under 1960-talet hade drabbat exporten hårdast. Treetex hade på hemmamarknaden handikappats av sitt geografiska läge, långt från huvuddelen av avnämarna i södra

Sverige. Transportkostnaderna var betungande. På råvarusidan var problemen stora. Tidigare var råvaran, sågverksavfallet, billig genom att den saknade alternativutnyttjandevärde. I och med att sågverken mer och mer övergick till barkade stockar blev läget ett annat. Avfallet kunde nu även användas som råvara vid massafabrikerna. Tidigare hade import av obarkad flis från Finland förekommit men denna hade nu avtagit. Följden blev att Treetex fick konkurrera med massafabrikerna om den värdefulla råvaran. Även på lönesidan ökade kostnaden för företaget.

Av ovannämnda orsaker ansåg man från Mo och Domsjös sida att läget var mörkt. Omfattande analyser sattes i gång för att undersöka den långsiktiga lönsamheten. Dessa gav dock vid handen att någon påtaglig förbättring ej var att vänta även om omfattande investeringsåtgärder vidtogs. Samtidigt med detta framstod lönsamheten och konkurrenskraften hos massafabrikerna i Domsjö och Husum och angelägenheten av ett pappersbruk i Husum allt klarare. Den ur företagsekonomisk synpunkt bästa utvägen uppfattades vara att lägga ned hela Mo och Domsjös wallboardproduktion, d v s Treetex AB. Den 18 september 1969 beslutade styrelsen vid Mo och Domsjö AB att verksamheten vid Treetexfabriken skulle avvecklas. Nedläggningen skulle genomföras successivt under 1970. Beslutet motiverades av de ökade kostnaderna på råvarusidan samt den allt hårdare konkurrenssituationen.

Under hösten 1969 kontaktade vi [1/] Mo och Domsjö AB. I januari 1970 erhölls tillstånd från berörda parter att närmare få studera avvecklingen. Enligt lönelistorna sysselsatte Treetex den 18 september 1969 379 personer. Av dessa var 20 personer tillfälligt anställda vilka formellt ej var berörda av avvecklingen. Av de 359 fast anställda var 312 kollektivanställda och 47 arbetsledare/tjänstemän.

---

1/ Den första fasen av Treetexundersökningen genomfördes gemensamt av mig och fil kand Peter Ahnfeldt.

### 3.2.2 Bure sågverk

Bure sågverk var beläget i Bureå samhälle vid Bureälvens mynning två mil från Skellefteå.

Antalet innevånare i samhället var 1970 drygt 2 000. Inom en radie av cirka 2,5 mil bodde ungefär 43 000 personer. Arbetskraftsefterfrågan bedömdes från kommunalt håll som otillräcklig för att sysselsätta de arbetsföra i regionen. Speciellt saknades sysselsättningsmöjligheter för kvinnorna.

Servicen i Bureå betecknades som god. Strax utanför samhället ligger en trafikflygplats. Bureå tenderade att i allt högre grad fungera som "sovort" för Skellefteå. Småhusbyggnationen var tilltagande.

Bureå samhälles beroende av Bure bolag hade alltsedan 1870-talet varit markant. Ett uttalande från en av sågverkets trotjänare ger en bild av bolagets ställning i samhället: "Man kan säga att Bure bolag har varit både en styrka och en svaghet för den här bygden. Det har gett oss arbetstillfällen och gjort det möjligt för oss att leva vårt liv här, men eftersom det har varit ortens enda egentliga industri har vi varit helt beroende av den. Den kommunala budgeten byggde tidigare på den information om de närmaste åren som man regelbundet fick av bolagsledningen".

Bolaget började sin verksamhet med en finbladig vattensåg vid Bureälven år 1796. Efter en brand 1842 byggdes sågverket åter upp. Sågverket hade vid denna tid cirka 30 anställda och man kunde endast köra sågen under den del av året då Bureälven inte var frusen. Ungefär 10 000 stockar sågades per år. På 1870-talet byggdes en ångsåg vid älvens mynning. Den gamla sågen var dock i bruk till in på 1890-talet. År 1928 startade man ett träsliperi i anslutning till sågen med en kapacitet av 30 000 ton våt mekanisk massa.

Under 1960-talet genomgick träsliperiet en omfattande moderni-

sering med bland annat installering av landets första flingtorkningsanläggning. År 1963 infördes hydrosulfitblekning av massan och 1970 peroxidblekning. Sliperiets kapacitet med kontinuerlig drift var cirka 65 000 ton torr, blekt och oblekt slipmassa, som till närmare 100 % exporterades. Efter ännu en brand byggdes 1950 ett nytt sågverk med tre timmertagande ramlinjer. [1/] Hela sågen hade därefter kontinuerligt moderniserats och behandlingen av såväl sågtimmer som färdiga produkter hade mekaniserats. [2/] År 1965 köptes Bure AB, bestående av sågverket, träsliperiet samt 17 000 hektar skog av Mo och Domsjö AB. Sågverkets produktion med ett skrift och vid utnyttjande av tre ramlinjer uppgick 1970 till cirka 15 500 standards [3/] per år. Drygt 90 % av sågens produktion exporterades. England var det största avnämarlandet, men även Holland och Danmark var viktiga marknader.

Lönsamheten vid Bure sågverk kom dock snart att av Mo och Domsjös ledning betecknas som otillfredsställande. Detta ledde till att styrelsen i Mo och Domsjö AB den 29 september 1970 beslutade att under 1971 och 1972 successivt avveckla driften vid Bure sågverk.

Efter förfrågan från min sida kom även detta företag att ingå som en del i projektet. Beslutet om avvecklingen av Bure sågverk berörde 207 personer. Av dessa var 181 kollektivanställda, 18 tjänstemän samt 8 arbetsledare.

## 3.3 Studiens allmänna uppläggning

De båda företagsavvecklingarna studerades i två faser. Den första genomfördes i bägge fallen i nära anslutning till det första

---

1/ Ramlinje: benämning på de två ramsågar som virket genomlöper vid sågningen.

2/ Enligt uppgifter från Mo och Domsjö.

3/ Standard: volymmått för sågat virke vid export och fartygsbefraktning motsvarande 4,672 $m^3$ virke.

avvecklingssteget medan den andra fasen fullföljdes fyra år senare. Den första fasen bestod dels av en förundersökning och dels av en enkätundersökning medan fas två utgjordes av en enkätundersökning. Dessa båda delar presenteras nedan.

## 3.4 Förundersökningen

Genom förundersökningen avsåg jag att få ökad inblick i de problem som eventuellt dök upp vid avvecklingarna. Vidare skulle förstudien ge en viss bild av hur de inblandade parterna såg på situationen. Den information som insamlats utgjorde underlag vid formuleringen av enkätfrågorna i huvudundersökningen. Förundersökningen utfördes med hjälp av intervjuer, studier av skriftliga dokument samt genom deltagande som observatör vid samrådsmöten.

### 3.4.1 Intervjuer

För att få en uppfattning om problemen i stort, samt om de attityder och eventuella störningar som existerade, genomfördes intervjuer med representanter för företag, fackföreningar, berörda kommuner samt arbetsmarknadsmyndigheter.

Vid båda avvecklingarna intervjuades en vice VD vid koncernen, personaldirektören samt den resultatansvarige för koncernens trävarusektor. Vidare intervjuades fabrikschefen vid respektive enhet. Vid sågverksavvecklingen intervjuades även företagsledaren vid Bure AB. I Treetexfallet ingick företagsläkaren bland respondenterna. Personalen representerades av de lokala ordförande i SIF, SALF samt STIAF/SPIAF. [1/] Den senare gruppen hade

---

1/ SIF = Svenska Industritjänstemannaförbundet
SALF = Sveriges Arbetsledareförbund
STIAF = Svenska Träindustriarbetareförbundet
SPIAF = Svenska Pappersindustriarbetareförbundet

i Burefallet två representanter. I Treetexfallet intervjuades kommunalrådet medan jag vid Bureavvecklingen talade med en av kommunalrådets närmaste män. Från arbetsmarknadsmyndigheterna intervjuades respektive länsarbetsnämndsdirektör samt en representant för den lokala arbetsförmedlingen.

Intervjuerna vilka var och en varade en till en och en halv timme genomfördes i månadsskiftet februari - mars 1970 angående Treetexfallet och i januari 1971 för Burefallet, d v s cirka tio dagar innan den första produktionslinjen avvecklades vid respektive företag. Som stöd vid intervjuerna användes i förväg utarbetade intervjuguider. Med hjälp av dessa förväntades intervjuerna kunna genomföras i samtalsform. Motiven för valet av muntliga intervjuer var bland annat att dessa samtal skulle ge intervjuare och respondenter möjlighet att något lära känna varandra och söka uppnå en förtroendefull relation för det fortsatta arbetet med undersökningen. Vidare skulle samtalet ge möjlighet att fånga upp information som inte täcktes in av mina direkta frågor. I samförstånd med respondenterna användes bandspelare som stöd för minnet vid intervjuerna.

### 3.4.2 Skriftliga dokument

Genom tillmötesgående från samrådsgrupperna och företaget ställdes PM, protokoll och andra skriftliga dokument som hade samband med avvecklingen till mitt förfogande. Även sekretessbelagda handlingar lämnades ut från företagets sida. Med utgångspunkt från protokoll från stora och lilla samrådsgruppernas möte har jag i Burefallet klassificerat och registrerat de olika frågor som diskuterades vid respektive möte.

### 3.4.3 Observationer

Genom att jag gavs tillstånd att närvara vid ett antal olika sammanträden kunde jag genom observation studera parterna under avvecklingsarbetet. Observation skedde i Treetexfallet vid

sex samrådsmöten samt ett föertagsnämndssammanträde. I Burefallet deltog jag vid fem samrådsmöten ett företagsnämndsmöte samt ett offentligt informationsmöte. Min förhoppning var att dessa observationer skulle öka min förståelse för parternas agerande samt belysa vilken vikt som gavs åt olika frågor. Vid dessa möten använde jag bandspelare för att dokumentera diskussionerna.

## 3.5 Enkätundersökningen

Enkätundersökningen utgör huvuddelen av undersökningen. Denna presenteras här separat för respektive fas och företag.

### 3.5.1 Fas 1 vid Treetex AB

Med utgångspunkt från den information som erhölis i förundersökningen utarbetades ett enkätformulär. Basen för denna enkät var den referensram jag erhållit genom litteraturstudier på området.

Förstudien, i första hand intervjuerna, differentierade och kompletterade de ursprungliga frågeställningarna. Den preliminära versionen av 1970 års enkät lämnades sedan för granskning till representanterna i Lilla samrådsgruppen samt till kollegor på institutionen. Härvid framkom rekommendationer i huvudsak om språkliga justeringar. Vidare uttalades bland annat den meningen att enkäten innehöll väl många öppna frågor. Detta medförde att ytterligare ett antal frågor gavs fasta svarsalternativ. Vi var medvetna om att vi med fasta svarsalternativ riskerade att ej täcka in allting och kompletterade därför dessa med möjligheter till öppna svar eller egna kommentarer från respondenten. Det visade sig att denna möjlighet till kommentarer utnyttjades i större utsträckning än vad vi hade räknat med. Jag anser att detta i viss mån bidrog till att minska nackdelarna med bundna svarsalternativ.

Vår ursprungliga tanke var att i en lokal samla samtliga respondenter och där låta dem fylla i formuläret. Denna möjlighet bortföll dock då samrådsgruppen per brev lät meddela att fackföreningsrepresentanterna ställde sig negativa till ett sådant möte. De fördelar som vi skulle ha kunnat uppnå på detta sätt var att vi då hade kunnat få en bild av läget vid en viss tidpunkt, en minskad sannolikhet för bortfall samt kontroll av att ingen annan än den tillfrågade fyllde i formuläret.

Av de totalt 359 personer som enligt vår tidigare definition berördes av nedläggningen uteslöts 3 på grund av att de inte ansågs representativa. Detta för att de för företagets räkning administrerade avvecklingen. Genom postenkätförfarandet fick vi en spridning av de inkomna svaren över en period av cirka 45 dagar. Enkäten utsändes den 25 mars 1970 till 356 personer. Den 12 april när den första påminnelsen utsändes hade 179 svar inkommit. Den 23 april hade ytterligare 80 svar kommit oss tillhanda. Detta datum utsändes en ny påminnelse åtföljd av ett nytt frågeformulär. När materialet den 8 maj översändes för stansning och databehandling hade totalt inkommit 292 svar eller 82 %. Bortfallet utgjorde således 18 % eller 64 personer.

En bortfallsundersökning genomfördes per telefon under den sista veckan i maj, varvid ett slumpmässigt strickprov på cirka 20 % av bortfallet undersöktes. Samtalen gav intrycket att bortfallet inte skilde sig nämnvärt från de svarande i övrigt.

### 3.5.2 Fas 1 vid Buresågen

1971 genomfördes enkätundersökningen vid Bure AB. Enkätformuläret utformades på grundval av erfarenheterna från Treetex-undersökningen samt på de synpunkter som framkommit vid intervjuundersökningen vid sågverket. Även denna gång testades det preliminära utkastet på representanterna i lilla samrådsgruppen samt på kollegor på institutionen, vilket gav upphov till vissa justeringar.

Enligt den personalförteckning som jag erhöll från företaget var 208 personer fast anställda vid företaget den 29 september 1970 då det formella beslutet om avvecklingen av sågverket fattades. Det visade sig senare att en av dessa personer slutat sin anställning före nedläggningsbeslutet. Nedläggningsbeslutet berörde således 207 personer varav 181 kollektivanställda, 18 tjänstemän samt 8 arbetsledare. Av dessa avled 2 personer innan enkäten utsändes. En person hade i december slutat och flyttat till okänd adress i utlandet och var därför omöjlig att nå. Den population som jag den 23 april 1971 sände ut enkäten till kom således att bestå av 204 personer. Av dessa var 178 kollektivanställda, 18 tjänstemän och 8 arbetsledare. Den 19 maj sändes en första påminnelse ut till de som vid detta tillfälle inte besvarat enkäten. Den 3 juni skickade jag ut den andra påminnelsen. Eftersom det tidigare utsända formuläret kunde ha förkommit så bifogade jag härvid ett nytt formulär.

När enkätundersökningen avslutades den 19 juni hade 175 besvarade formulär inkommit. Av de svarande var 151 kollektivanställda, 17 tjänstemän samt 7 arbetsledare. Av populationen på 204 personer svarade sålede 86 % på enkäten. Bortfallet utgjorde 29 personer eller 14 %.

Trots att bortfallet är relativt lågt kan det diskuteras om en bortfallsundersökning borde ha genomförts för att klargöra huruvida den grupp som ej besvarat enkäten skilde sig från de som svarat. Någon sådan undersökning genomfördes dock ej. Erfarenheter från Treetexfallet gjorde att jag i den mycket känsloladdade situationen som dessa personer befann sig i vid undersökningstillfället, ansåg det vara oförsvarbart att efter tre skriftliga förfrågningar störa dem med ytterligare kontakter och eventuellt avkräva dem någon form av förklaring till varför de ej besvarat enkäten. De har enligt min mening genom att ej svara klart visat att de inte vill delta i undersökningen. Dock har jag med hjälp av företagets personalistor samlat in bakgrundsdata om bortfallet. Bortfallsgruppen skilde sig vad gäller bakgrundsdata på några punkter från den grupp som svarat. Svarsvägrarna var något yngre och hade lägre antal tjänsteår.

### 3.5.3 Fas 2 för Treetexgruppen

Cirka fyra år efter den första Treetexstudien gjordes en uppföljning av denna. Enkätens utformning hade nu justerats något i enlighet med erfarenheterna från mina tidigare formulär. Vidare har formuläret diskuterats vid en doktorandkurs vid Sociologiska institutionen, Stockholms Universitet samt vid två doktorandkurser vid Företagsekonomiska institutionen. Det slutliga formuläret har sedan slutligen testats på flera av mina kollegor vid institutionen.

Populationen från 1970 hade nu reducerats. Av den ursprungliga populationen på 356 personer hade 14 avlidit. En person var intagen på sjukhus för psykisk vård och kunde av detta skäl ej tillfrågas. En grupp personer hade bytt bostadsort och kunde inte omedelbart återfinnas. Med hjälp av dataenheten vid länsstyrelsen i Västernorrlands län lyckades jag dock spåra de flesta av dessa personer. Trots det omfattande sökandet efter personer som bytt adress var det 11 vars adress ej gick att finna. Min undersökningspopulation reduceras med totalt 26 personer som av ovannämnda skäl med rimliga resursinsatser ej kunnat nås och kom således vid uppföljningen att utgöras av 330 personer.

Den 31 maj 1974 utsändes frågeformuläret till denna population. Den 24 juni utsändes en påminnelse. De som den 30 augusti ej besvarat enkäten fick då en ny påminnelse tillsammans med ett nytt exemplar av enkäten eftersom det fanns risk för att de personer som inte svarat inte heller hade det ursprungliga formuläret kvar. När undersökningen avslutades den 30 september så hade 227 svar inkommit vilket motsvarar 69 % av populationen.

För att stimulera svarsviljan hos populationen skrevs på min begäran och i anslutning till att det första formuläret sändes ut en notis om undersökningen i lokaltidningen Örnsköldsviks Allehanda. Svarsviljan visade sig dock vara svag hos berörda personer. Detta kanske beroende på att enkäten kom ut sent och i anslutning till semestertiden. Följden blev att jag kände

mig tvungen att utsträcka undersökningstiden t o m september månad.

Följande tablå beskriver läget vid undersökningstidens slut:

| | Kollektiv-anställda | Tjänstemän | Totalt |
|---|---|---|---|
| Population 1970 | 312 | 44 | 356 |
| Avlidna | 11 | 3 | 14 |
| Går ej att nå på grund av sjukdom | 1 | | 1 |
| Okänd adress | 10 | 1 | 11 |
| Population 1974 | 290 | 40 | 330 |
| Svarande | 188 (65 %) | 39 (98 %) | 227 (69 %) |
| Blanka svar | 6 | - | 6 |
| Uteblivna svar | 97 | 4 | 101 |

Under hösten gjordes sedan en bortfallsundersökning bland de 107 personer som inte besvarat mina frågor. Efter rekommendation från den statistiska konsulten vid universitetet gjordes ett slumpmässigt urval av 20 personer. Med hjälp av personalen vid telefonväxeln vid Stockholms Universitet söktes sedan telefonnumren till dessa personer. Sex av dessa saknade telefon och nåddes således ej.

Av de 14 personer som jag sedan ringde upp var det nio stycken som på min begäran sände in ifyllda formulär. "Det hade bara inte blivit av tidigare". "Trodde inte mina synpunkter var av någon betydelse". Två var mycket aggressiva och ville inte alls tala med mig. Tre personer sade sig inte vilja fylla i formuläret men ville gärna svara på mina frågor per telefon. "Man vet ju inte vad sånt här kan användas till". "Man vill ju inte få en massa tråkigheter de sista åren man jobbar, så man vill ju inte sätta ner någonting på papper". Svaren från dessa personer förde jag in i formulär under samtalets gång i telefon. Analysen av svaren från bortfallsgruppen visade inte på någon större avvikelse från de som besvarat enkäten.

### 3.5.4 Fas 2 för Buregruppen

Frågeformuläret vid uppföljningen av Buresågen var identiskt med formuläret vid uppföljningen av Treetex. Frågorna diskuterades dock ytterligare med kollegor på Företagsekonomiska institutionen och Sociologiska institutionen.

Populationen vid Burestudien hade även den reducerats sedan studien 1971. Sju personer hade avlidit. Med benäget bistånd från Bure AB samt Länsstyrelsen i Västernorrlands län lyckades jag få tag i de nya adresserna till personer som bytt bostadsort, i alla fall utom ett. Min undersökningspopulation 1975 reducerades således med 15 och kom att bestå av totalt 196 personer.

På dagen fyra år efter den första undersökningen i Bureå sändes uppföljningsenkäten ut den 23 april. Den 16 maj sände jag ut en första påminnelse. De som den 3 juni ej svarat på enkäten fick då en andra påminnelse tillsammans med ett nytt exemplar av frågeformuläret. Med anledning av erfarenheterna vid bortfallsstudien 1974 hade jag beslutat mig för att vid denna studie lägga in ett nytt moment; att göra en tredje påminnelse per telefon. Med hjälp av telefonväxeln vid universitetet sökte jag nu telefonnumren till de 38 personer som i slutet på vecka 24 ännu ej svarat. Jag lyckades sedan per telefon komma i kontakt med samtliga utom fem personer. Den sistnämnda telefonkontakten kan betraktas som en kombination av en sista påminnelse och en bortfallsundersökning. Påminnelsen per telefon medförde att ytterligare 22 svar kom in. "Det hade bara inte blivit av att man svarat".

Sex personer sade klart ifrån att de inte ville delta i undersökningen. "Det här är min privatsak". "Jag är inte intresserad av sådana här undersökningar". "Jag har en gång för alla bestämt mig för att inte lämna ut mig". "Gör något nyttigt i stället. Det här är inget problem".

Fyra personer var inte direkt anträffbara men man lovade att

hälsa personen ifråga att jag väntade svar. Någon lovade att försöka svara "men hade så ont om tid". Det var troligtvis ett sätt att säga nej till deltagande i undersökningen. Det slutade med att 16 personer ej besvarade enkäten.

Följande tablå beskriver läget när undersökningen den 30 juni avslutades:

| | Kollektiv-anställda | Tjänstemän + arbetsledare | Totalt |
|---|---|---|---|
| Population 1971 | 178 | 26 | 204 |
| Avlidna | 7 | - | 7 |
| Okänd adress | 1 | - | 1 |
| Population 1975 | 170 | 26 | 196 |
| Svarande | 156 (92 %) | 24 (92 %) | 180 (92 %) |
| Uteblivna svar | 14 | 2 | 16 |

# Kap 4 Sysselsättningskonsekvenser

## 4.1 INLEDNING

I föregående kapitel har jag pekat på betydelsen av att man i nedläggningsstudier granskar de sysselsättningsförändringar som uppstår för respektive individ. I detta kapitel redovisas de sysselsättningsförändringar som mina båda undersökningsgrupper berördes av. Detta sker ur fyra synvinklar. Först tar jag upp omfattningen av verksamhetsbytena under undersökningsperioden. En intressant fråga är vad som hände dem som direkt efter nedläggningen kom i de olika sysselsättningskategorierna. Detta redovisas för dem som i första steget omplacerades, gick till ny arbetsgivare, blev arbetslösa eller omskolades. Vidare behandlar jag populationernas förskjutningar mellan olika verksamheter över tiden. Till sist redovisas individernas sysselsättning vid studiens slut. Resultaten i detta kapitel grundar sig huvudsakligen på svaren från fråga 18 i formulären. (Se bilaga IV - VII).

## 4.2 Verksamhetsbytenas omfattning

I kapitel 2 uppmärksammade jag de välfärdsförluster som ett ofrivilligt anställningsbyte kan innebära för individen. Samtliga individer som enligt min tidigare definition är berörda av avvecklingen tvingas av situationen till åtminstone ett verksamhetsbyte. Om detta byte utfaller "lyckligt" så blir det kanske inget mer

Figur 4:1 Antal personer med olika antal verksamhetsbyten de fyra första åren efter första nedläggningssteget.

Figur 4:2 Andel personer med olika antal verksamhetsbyten de fyra första åren efter första nedläggningssteget (%).

byte. Om verksamhetens eller individens krav inte uppfylls kan detta dock resultera i ytterligare verksamhetsbyten.

### 4.2.1 Resultat

I figur 4:1 visas hur många av dem, som svarat på enkäterna i fas 2, som bytt verksamhet en eller flera gånger. Från Buregruppen ingår samtliga de 180 personer som besvarat enkäten. Treetexgruppen representeras dock endast av 222 av de 227 som svarat. Anledningen till detta är att fem personer ej lämnat sådana uppgifter att deras verksamhetsbyten klart framgår. De har endast uppgivit den verksamhet de för tillfället hade. Fyra av dem var pensionerade medan en hade nytt arbete utanför koncernen. Figurerna 4:1 och 4:2 grundar sig således på de 180 respektive 222 personer vars verksamhetsbyten framgått av enkätsvaren från fråga 18 (se även kolumnerna 37 - 43 i bilaga VI och VII). I figur 4:2 visas den procentuella andelen av respektive grupp som bytt verksamhet en eller flera gånger.

Kurvornas samstämmighet är slående för den studerade fyraårsperioden. 46 - 47 % har bytt verksamhet två eller flera gånger. Bland dessa ingår ett antal personer (15 respektive 11 % av de svarande) som efter friställningen var arbetslösa en tid innan de gick i pension. (Se avsnitt 4.4.2). 13 - 14 % av de svarande har bytt minst tre gånger medan 8 - 9 % har gjort detta fyra eller flera gånger. I Treetexgruppen är det en person som bytt verksamhet 11 gånger under de fyra åren medan Buregruppen som mest har en person som bytt åtta gånger. Den förre har haft beredskapsarbete i fyra olika omgångar (cirka 12 månader). Den sistnämnda har i fyra olika omgångar varit sjukskriven totalt 28 månader. Drygt hälften av de svarande har direkt efter det att de slutat vid nedläggningsföretaget hamnat i verksamhet som de sedan stannat i under undersökningsperioden. Av materialet framgår att det är de kollektivanställda som står för de flesta verksamhetsbytena. I Buregruppen är det ingen tjänsteman eller arbetsledare som uppger sig ha haft mer än två olika verksamheter sedan nedläggningen. De tre arbetsledare som uppger två verksamheter har efter arbets-

löshet pensionerats. Fem av de nio arbetsledare som i Treetexfallet uppgett två verksamheter har samma historia. En arbetsledare pensionerades i sin tredje aktivitet. Av tjänstemännen från Treetex befann sig en i omskolning i sin femte aktivitet vid undersökningens slut.

### 4.2.2 Kommentar

Resultaten visar således att 25 - 30 % bytt verksamhet minst tre gånger efter det att de lämnat nedläggningsföretaget medan cirka 5 % gjort det minst fem gånger.

Det är tänkbart att en del skulle ha bytt verksamhet en eller flera gånger även om företaget inte lagts ned. Sannolikheten för detta är svår att bedöma. På en fråga i fas 1 om de funderade på att byta anställning innan nedläggningen offentliggjordes var svaret ja från 14 % (T) respektive 20 % (B). [1/] Jag finner det troligt att flertalet av dem som bytt verksamhet mer än en gång inte skulle ha gjort detta frivilligt. Det innebär att nedläggningen medfört tvångsmässigt arbetsbyte med anppassningssvårigheter för cirka 10 % av de friställda. Drygt 50 % har "klarat" sig med ett byte i samband med friställningen medan ett par personer bytt åtta respektive elva gånger.

## 4.3 Några gruppers vidare öden

Resultaten visar att av det antal jobb som erbjudits de friställda inom koncernen vid undersökningens slut (kolumn 35, se bilaga VI och VII) har huvuddelen fördelats redan direkt efter friställningen (kolumn 37). Antalet erhållna externa arbeten ökar med 30 - 40 % under undersökningsperioden. I kolumnerna 38 - 43 kan

---

1/ (T) och (B) i resultatredovisningen avser att angivet värde är att hänföra till Treetexgruppen (T) respektive Buregruppen (B).

man se att relativt många personer någon gång under perioden varit i förvärvsarbete eller bytt arbete inom samma kategori. De omskolade och de som direkt blev arbetslösa har även de skilda öden. I fortsättningen av detta avsnitt behandlar jag dessa grupper var för sig.

### 4.3.1 Omplacerade personer

17 av de 97 personer i Treetexgruppen, som direkt efter nedläggningen omplacerades inom koncernen, har senare bytt verksamhet. Sju av dem bytte till annat arbete inom koncernen. Några gick till annan arbetsgivare medan sex direkt eller efter en tids sjukdom pensionerades.

Av de 33 i Buregruppen som direkt omplacerades bytte fyra ytterligare en gång verksamhet.

En från vardera gruppen var vid undersökningens slut arbetslösa.

### 4.3.2 Personer med ny arbetsgivare

Av de som direkt efter nedläggningen erhållit arbete hos annan arbetsgivare har en större andel än bland de omplacerade växlat verksamhet en eller flera gånger (46 % (T) respektive 22 % (B)). I Treetexgruppen fick huvuddelen slutligen nytt externt arbete. Några av dem hade upp till fem olika mellanliggande verksamheter.

I Buregruppen erhöll hälften nytt externt arbete medan några flyttade tillbaka till Mo och Domsjö. En ur vardera populationerna pensionerades slutligen.

### 4.3.3 Personer med omskolning

I Treetexgruppen erhöll, enligt svaren på fråga 18, cirka 11 % arbetsmarknadsutbildning direkt efter nedläggningen medan motsvarande siffra i Buregruppen var 16 %.

Ur Treetexgruppen fick drygt hälften av de omskolade varaktigt arbete direkt efter utbildningen. Dessa var jämnt fördelade på omplaceringar och nya arbetsgivare. 20 % gick direkt till ytterligare en omskolningsperiod medan en lika stor andel uppgav sig ha genomgått tre eller flera olika utbildningar. Vid undersökningens slut var 80 % sysselsatta. Tre personer var i omskolning.

Av de omskolade i Buregruppen fick nästan samtliga arbete hos ny arbetsgivare direkt efter omskolningen. Vid undersökningens slut var 93 % sysselsatta (alla hos ny arbetsgivare).

De omskolade från Bure har i högre grad bytt arbeten jämfört med Treetexgruppen.

4.3.4 Personer som blev arbetslösa direkt efter nedläggningen.

Direkt efter nedläggningen blev 19 % (T) respektive 17 % (B) arbetslösa.

Tre fjärdedelar (35 personer) i Treetexgruppen som direkt efter nedläggningen blev arbetslösa hade vid undersökningens slut pensionerats. Några få hade nytt externt arbete eller beredskapsarbete.

Av Buregruppen pensionerades två tredjedelar (20 personer). Bland de övriga hade slutligen några fått nytt arbete och några var långtidssjuka.

För båda grupperna gäller att de flesta av dem som direkt blev arbetslösa senare pensionerats. De övriga har i stor utsträckning haft flera olika aktiviteter under undersökningsperioden. De flesta som någon gång varit arbetslösa har varit detta senare i verksamhetskedjan.

### 4.3.5 Kommentar

Omplaceringarna har så gott som uteslutande skett i direkt anslutning till nedläggningarna. En stor del av externa arbeten har erhållits efter andra mellanliggande aktiviteter. Det förefaller naturligt med tanke på att ett arbetsgivarbyte antagligen föregås av en mer omfattande sökprocess från individen. De som bytt arbetsgivare uppvisar större rörlighet än de omplacerade. Detta kan tyda på större valmöjligheter med tiden till nya externa arbeten. Ett antal arbetsbyten ökar förmodligen individens chanser att finna ett bättre arbete. Omskolningsinsatserna tycks ha gett gott resultat. Av de omskolade har en större andel erhållit ny sysselsättning än vad som gäller för populationerna i sin helhet. De först insatta omskolningsåtgärderna tycks dock för ganska många inte ha haft väntad effekt utan har följts av ytterligare omskolningsomgångar.

Huvuddelen av dem som blev arbetslösa direkt efter nedläggningen var personer som efter utförsäkring vid arbetslöshetskassan förtidspensionerades. De övriga uppvisar flera olika efterföljande aktiviteter. De flesta som någon gång under undersökningsperioden varit arbetslösa blev det inte i direkt anslutning till nedläggningen utan senare i kedjan.

## 4.4 Sysselsättningssituationens förändring över tiden

I tidigare avsnitt redovisade sysselsättningsbyten säger ingenting om hur de fördelar sig över tiden. Fråga 18 i fas 2 har dock fångat upp hur länge individerna haft olika sysselsättningar. Resultatet blev tabellerna i bilaga VIII vilka utgör underlag till figurerna 4:3 - 4:7. Kolumnerna i tabellerna visar fördelningen på olika sysselsättningar under fyra år. De tider som redovisas styrdes av min tillgång till jämförbara data för de båda populationerna. Den sista jämförbara tidpunkten, med hänsyn till de skilda tidsperioderna för fas 2 i de båda grupperna, var maj månad fyra år efter nedläggningarnas början. Detta motsvarar således maj 1974 respektive maj 1975. Genom att i svaren på fråga

18 räkna bakåt i tiden ett år i taget har individerna kunnat fördelas på olika syssselsättningar vid de olika tidpunkterna. Det innebär att år 1 står för maj månad efter det första nedläggningssteget genomfördes. Vid denna tidpunkt hade maskinerna i respektive anläggning stannat för gott sedan fem respektive tre månader. Tidskillnaden är enligt min uppfattning inte av någon större betydelse för jämförbarheten.

Kolumnsummorna i de båda tabellerna skulle idealt ha varit 227 och 180 för respektive grupp. Det vill säga att samtliga svarande skulle ha varit fördelade på någon aktivitet vid var och en av de fyra tidpunkterna. På grund av bristfälliga uppgifter från ett antal personer har det inte varit möjligt att göra detta genomgående. Fyraårsläget är komplett i båda fallen medan situationen efter tre år saknar tre respektive två personer. Sex respektive tre personer har inte kunnat placeras efter två år och ettårsuppföljningen saknar ännu fler. Förklaringen till att kompletta uppgifter saknas kan vara att en del glömt hur länge de hållit på med vissa aktiviteter i början av undersökningsperioden medan det varit lättare att komma ihåg ju närmare man kom enkät 2. Att bristen är störst vid ettårsuppföljningen kan till stor del förklaras av att flera då ännu ej lämnat nedläggningsföretaget.

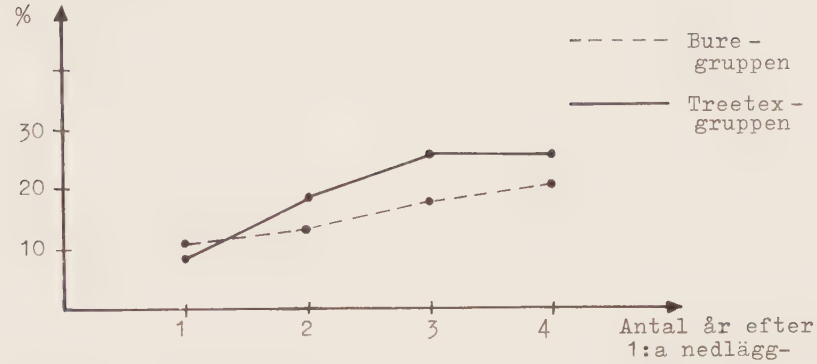
Sammanställningen är således gjord så att jag med hjälp av fråga 17 och 18 beräknat vilken verksamhet individerna haft i slutet av maj månad ett, två, tre respektive fyra år efter att fas 1 genomfördes. Sammanställningarna visar de båda populationernas omfördelning mellan olika verksamhetsgrupper med ett års mellanrum under en fyraårsperiod. Det är endast gruppernas relativa storlek som visas och ej vilka som går från en grupp till en annan. I figurerna 4:3 - 4:7 visas respektive sysselsättningskategoris procentuella andel av de 227 respektive 180 personerna vid de fyra olika tidpunkterna. Kurvorna anger tendenser under den studerade perioden, men man bör hålla i minnet att de redovisade resultaten inte säger något om den exakta fördelningen mellan de fyra tidpunkterna.

### 4.4.1 Sysselsatta

Figur 4:3 Sysselsatta (%)

Kurvorna visar att båda grupperna redan några månader efter det att verksamheten vid fabrikerna stannat för gott var sysselsatta till cirka 60 %. Till kategorin sysselsatta räknar jag här personer med nytt arbete inom eller utom den ursprungliga koncernen samt egna företagare. Till gruppen egna företagare har jag även lagt personer i militärtjänst samt i Treetexfallet en person som efter giftermål övergått till hemarbete. Sysselsättningsläget kan sägas vara stabiliserat cirka ett år efter det att fabrikerna slutgiltigt stannat (det vill säga år 2). 2/3 av de berörda hade ny sysselsättning. I Buregruppen är de yrkesverksammas andel cirka 5 procentenheter högre än i Treetexfallet. Nivån nåddes först ett år efter stoppet. Av grundmaterialet framgår vidare vissa skillnader vad gäller arbetsgivare. Från Treetex har den största andelen av de sysselsatta erhållit arbete inom koncernen medan största andelen från Bure fått arbete hos annan arbetsgivare. (Se vidare avsnitt 4.5).

### 4.4.2 Pensionerade




Figur 4:4 Pensionerade (%)

Kurvorna för pensionerade visar en i tiden mer utdragen utveckling. Först två år efter definitivt stopp (år 3) har andelen pensionerade stabiliserats för Treetexgruppen medan Buregruppens kurva fortsätter att långsamt stiga.

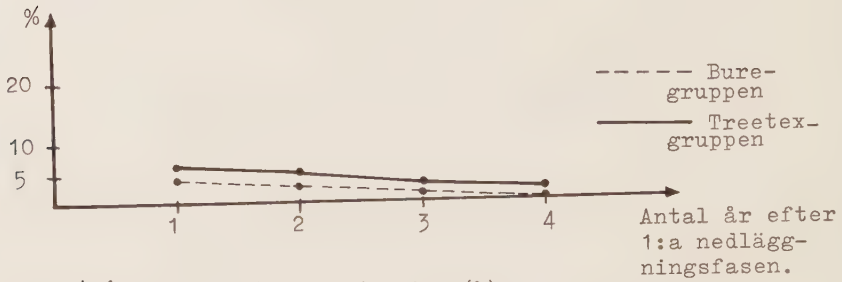
### 4.4.3 Långtidssjukskrivna

Figur 4:5 Långtidssjukskrivna (%)

Kurvorna för andelen långtidssjuka antyder en relativt jämn fördelning av denna kategori med 1 - 3 %. Sammanställningarna från fråga 18 (fas 2) visar dock på större antal sjukskrivna än vad ovanstående kurvor anger. Av de svarande har knappt 7 % någon gång under undersökningsperioden varit långtidssjuka i respektive grupp. I Treetexgruppen var fem långtidssjuka direkt efter nedläggningen. För fem föregicks sjukskrivningen av nytt arbete inom den gamla koncernen och för en av externt arbete. En omsko-

lades först medan tre personer var arbetslösa en period innan sjukskrivningen. För Buregruppen var förhistorien ungefär densamma.

### 4.4.4 Arbetsmarknadsutbildning




Figur 4:6 Arbetsmarknadsutbildning (%)

Antal personer i arbetsmarknadsutbildning avtar hela tiden. Tabellerna för kolumnerna 37 - 43 anger en betydligt mer omfattande omskolning än de ovanstående kurvorna. Huvuddelen av de som genomgått arbetsmarknadsutbildning har gjort detta i direkt anslutning till att de slutat vid nedläggningsföretaget. (11 % (T) respektive 16 % (B)).

Med hjälp av svaren på fråga 18 har en beräkning gjorts av hur många som berörts av arbetsmarknadsutbildning olika antal gånger samt hur länge denna varat. Resultatet presenteras i tabell 4:1.

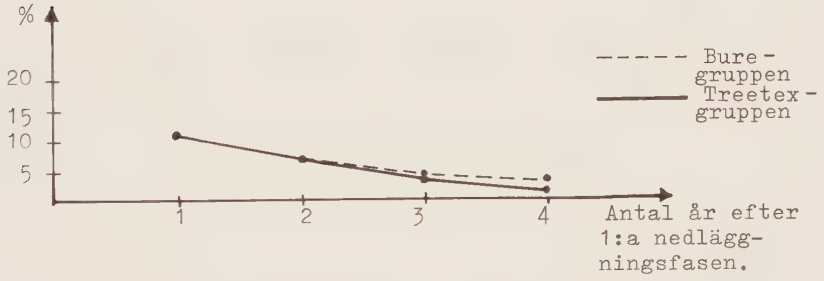
| | | 1 gång | 2 gånger | 3 gånger | Genomsnittligt antal månader per person |
|---|---|---|---|---|---|
| (T) | Antal personer | 23 | 4 | 4 | |
| | Antal månader | 244 | 121 | 133 | 16 |
| (B) | Antal personer | 31 | 4 | - | |
| | Antal månader | 240 | 73 | - | 9 |

Tabell 4:1 Arbetsmarknadsutbildningens omfattning mätt i antal personer, perioder och månader.

Totalt har 14 % (T) respektive 19 % (B) en eller flera gånger varit i arbetsmarknadsutbildning. Antalet omskolningsperioder är i Treetexgruppen maximalt tre vilket gäller för fyra personer i åldrarna 21 till 40 år. I Buregruppen är det som mest fyra personer i åldrarna 21 till 30 år som omskolats två gånger; spridningen mellan olika åldersgrupper är stor. Det genomsnittliga antalet omskolningsmånader är mycket olika i de båda grupperna. I Treetexgruppen har de som genomgått omskolning genomsnittligt gjort detta 16 månader medan motsvarande tid för de Bureanställda är 9 månader.

### 4.4.5 Arbetslösa

Arbetslösheten sjunker markant under undersökningsperioden från 11 % till 3 % (B) respektive 1 % (T) av de svarande.




Figur 4:7 Arbetslösa (%)

Samtidigt som kurvorna i figur 4:7 visar stor samstämmighet så framgår en väsentlig skillnad i tabell 4:2. Det genomsnittliga antalet arbetslöshetsmånader för de 11 % som någon gång varit arbetslösa är 7,6 månader i Treetexgruppen medan det är 9,8 månader i Buregruppen. Maximala antalet arbetslöshetsperioder är tre, vilket uppvisas av en person i vardera gruppen.

| | 1 gång | 2 gånger | 3 gånger | Genomsnittligt antal månader per person |
|---|---|---|---|---|
| (T) Antal personer | 17 | 7 | 1 | |
| Antal månader | 120 | 56 | 14 | 7,6 |
| (B) Antal personer | 13 | 4 | 2 | |
| Antal månader | 119 | 32 | 36 | 9,8 |

Tabell 4:2 Arbetslöshetens omfattning mätt i antal personer, perioder och månader.

Till den ovan redovisade arbetslösheten kommer de personer som var arbetslösa en tid före pensioneringen. Som tidigare nämnts så förekom permitteringar och därpå följande arbetslöshet i samförstånd mellan aktuella individer, företag och länsarbetsnämnd. Detta för att möjliggöra för dessa äldre personer att erhålla avgångsbidrag och utförsäkring från arbetslöshetskassan. Denna arbetslöshet berörde 15 % (T) respektive 11 % (B) av de svarande.

### 4.4.6 Kommentar

Några månader efter det att fabrikerna slagit igen var 60 % av de berörda personerna sysselsatta i nytt arbete. Ett år efter det definitiva driftstoppen tycktes läget ha stabiliserats på en nivå med 2/3 sysselsatta. Treetexgruppen tycks ha nått läget snabbare än Buregruppen.

I Treetexgruppen har färre genomgått arbetsmarknadsutbildning än i Buregruppen. Det genomsnittliga antalet utbildningsmånader är betydligt högre i den förra gruppen. Detta tyder på större svårigheter att anpassa Treetexgruppen till de krav som ställdes av erbjudna sysselsättningsalternativ. Bland de arbetslösa visar de båda grupperna samstämmig utveckling över tiden. Arbetslöshets-

kurvorna avtar först senare. Den genomsnittliga arbetslöshetstiden är störst i Buregruppen. Det kan hänga samman med ett mindre differentierat utbud av sysselsättningsalternativ.

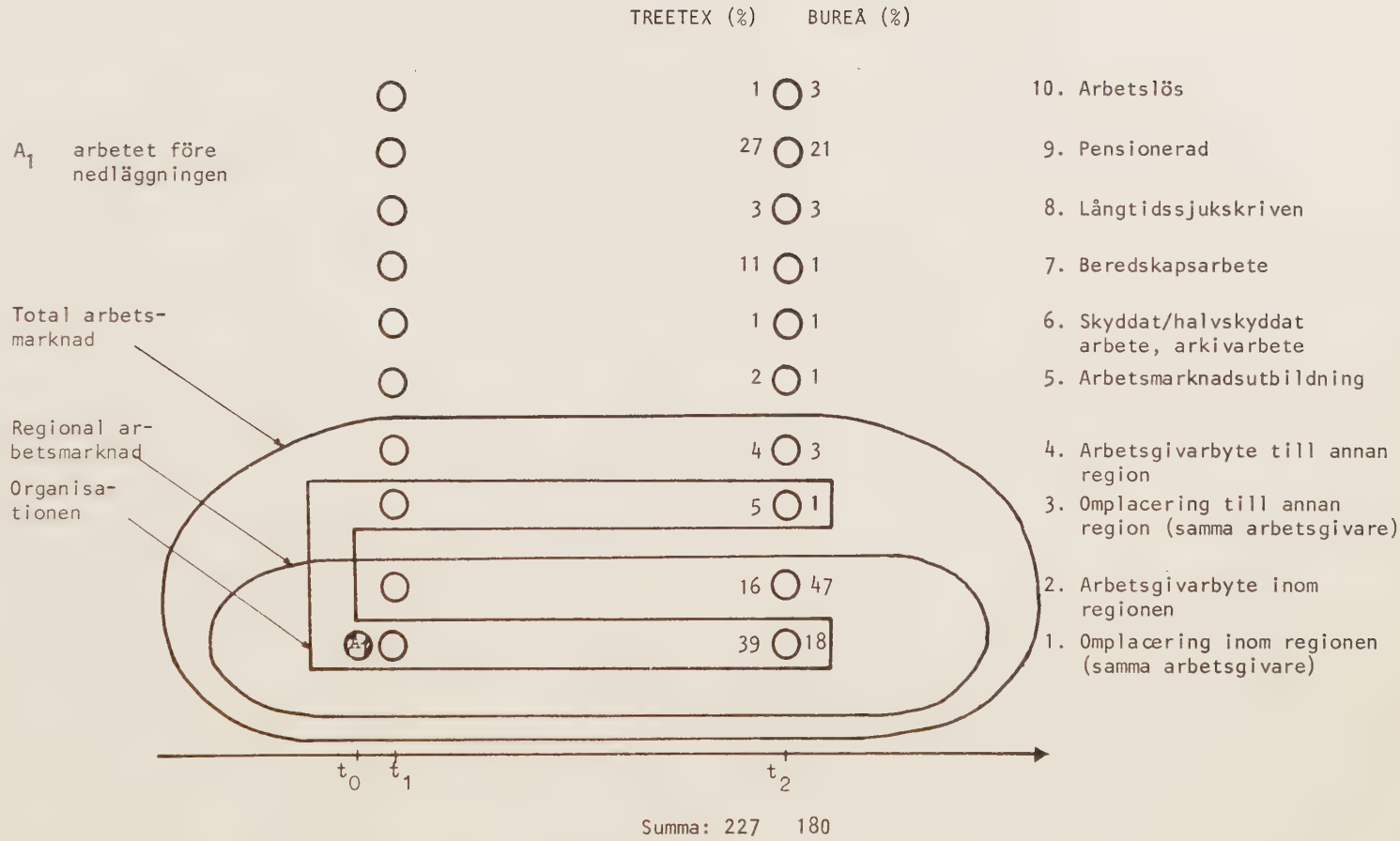
## 4.5 Slutlig sysselsättning

I detta avsnitt avser jag att redovisa de undersökta gruppernas slutliga sysselsättning. Med slutlig sysselsättning avser jag den verksamhetsgrupp som individen befann sig i vid undersökningsperiodens slut. Fördelningen kan här avvika något från den som i föregående avsnitt redovisades för maj månad sista undersökningsåret. Anledningen till detta är att några har besvarat den sista enkäten senare än maj månad och dessemellan hunnit byta verksamhet. Som visats i föregående avsnitt så anser jag att denna fördelning är i balans så till vida att det senare endast kan förväntas marginella, högst normala, förändringar som inte direkt kan relateras till företagsnedläggningarna. Redovisningen i detta avsnitt gör anspråk på att spegla hur utvecklingen kom att te sig för de personer som direkt berördes av företagsnedläggningarna.

Figur 4:8 består av den modell som presenterades i kapitel två kompletterad med angivelser om relativa tal för undersökningspopulationernas fördelning på olika sysselsättningsalternativ. 1/

---

1/ Utöver de personer som förts in i figuren fanns några som ej direkt kunde hänföras till dessa alternativ. I Treetexgruppen gällde detta en person som efter giftermål blivit hemmafru och en som blivit egen företagare på orten. I Buregruppen gällde det två personer som blivit detsamma på annan ort. Personerna ifråga kunde i och för sig ha förts in i modellen som verksamma i nytt arbete, men då egentlig anställning ej förelåg valde jag att lämna dem utanför. Samtliga uppgav sig ha meningsfull sysselsättning och var enligt egen uppfattning inte arbetslösa.




Figur 4:8 Slutlig sysselsättning

### 4.5.1 I nytt arbete

Av figuren 4:8 framgår att från Treetex har 55 % fått nytt arbete på orten och knappt 10 % på annan ort. I Buregruppen är motsvarande andelar 65 % respektive 4 %.

När det gäller arbetsgivarkategori så är relationerna omvända i de båda populationerna. I Treetexgruppen har knappt 45 % omplacerats inom koncernen och 20 % bytt arbetsgivare medan motsvarande siffror i Buregruppen är knappt 20 % respektive 50 %.

Från Treetex omplacerades ungefär lika stor andel (knappt 45 %) av samtliga tjänstekategorier medan det i Buregruppen var så att en större andel av tjänstemännen (72 %) än av de kollektivanställda (13 %) och arbetsledarna (17 %) stannade inom koncernen. Av svaren på fråga 16 (kolumn 34) framgår att en större andel erbjudits omplacering än de som accepterat detta. Undantag utgör dels arbetsledarna vid Treetex för vilka gäller att de som erbjudits omplacering också accepterat detta och dels tjänstemännen från Bure vilka visar ett mer inkonsekvent svarsmönster. Av de senare än 13 anställda inom koncernen samtidigt som endast nio anger att de erbjudits omplacering inom koncernen. Förklaringen till detta är att några tjänstemän hävdat att de egentligen inte omplacerats utan helt enkelt har kvar samma arbete som förut. Bakom detta ligger att vissa av tjänstemännen i utgångsläget hade för sliperiet och sågen gemensamma funktioner. För de personer som tagits med i undersökningen var det dock när projektet startade inte klart huruvida de skulle komma att erbjudas fortsatt anställning eller ej. Att de berörda personerna fått arbetserbjudanden utan att acceptera dem överensstämmer med den tendens som uppvisades redan i fas 1. Man ville vänta och se om det dök upp något bättre alternativ innan man bestämde sig. I tabellerna 4:3 och 4:4 visar jag de båda populationernas fördelning av de sysselsatta på olika företag och de önskemål om anställning i första hand som uttalades av dem som svarade på detta i fas 1. Jämförelserna i tabellerna bör göras med största försiktighet emedan det är en mycket liten andel av respektive population som i fas 1 besvarat frågan om var de i första hand önskade erhålla nytt arbete. Ef-

tersom jag anser frågan ytterst intressant i sammanhanget har jag funnit det meningsfullt att trots osäkerheten i uttalade önskemål genomföra nedanstående jämförelser. Jämförelserna görs under antagandet att de i fas 1 uttalade önskemålen representerar respektive population. Jag är här dock ytterst medveten om den stora osäkerheten bakom antagandet.

| Uttalade önskemål om anställning i fas 1 (%) | | Slutlig anställning (%) | |
|---|---|---|---|
| | 24 | 4 | Trähusfabriken |
| | 28 | 39 | Domsjöfabrikerna |
| | 1 | 11 | Husum |
| | 3 | 4 | Jerfed-Grafström |
| | 5 | 10 | Annat företag inom MoDo |
| | 10 | 32 | Annat företag utanför MoDo |
| Tveksam | 30 | | |
| Summa | 81 | 142 | |

Tabell 4:3 Treetexgruppens önskemål i fas 1 och utfall i fas 2 vad gäller anställning.

Av de 147 personer i Treetexgruppen som uppgav att de hade nytt arbete har 142 angivit hur de fördelar sig på några olika arbetsplatser. Nästan 40 % av de sysselsatta arbetar vid Domsjöfabrikerna vilka liksom Trähusfabriken ligger i direkt anslutning till Treetex gamla fabriksområde. 11 % är verksamma i sulfatfabriken i Husum cirka 2,5 mil från gamla Treetex. 24 % uttalade i fas 1 önskemål om arbete vid Trähusfabriken medan i fas 2 endast 4 % erhållit detta. Vad gäller Domsjöfabrikerna så var det större andel som kom dit än den andel som i fas 1 önskade detta. Tendensen var ännu starkare vad gäller Husum.

Det företag som anställt det största antalet personer från Buregruppen är ersättningsindustrin, Sinus AB med 36 % av de svarande. I fas 1 hade hela 70 % uttalat önskemål om att få arbete vid den väntade ersättningsindustrin. Endast 2 % av de svarande i fas 1 sade sig vilja ha arbete vid sliperiet. Många angav att

de trodde att även sliperiet skulle avvecklas inom en nära framtid varför man ville undvika detta alternativ. En betydligt större andel har sedan i fas 2 uppgivit att de arbetar vid sliperiet.

| Uttalade önskemål om anställning i fas 1 (%) | | Slut anställning (%) | |
|---|---|---|---|
| | 2 | 23 | Sliperiet |
| | - | - | Domsjöfabrikerna |
| | - | - | Husum |
| | - | - | Jerfed-Grafström |
| | - | 2 | Annat företag inom MoDo |
| Eventuell ersättningsindustri | 70 | 36 | Sinus AB |
| Annat företag utanför MoDo | 10 | 10 | Rönnskärsverken |
| | | 28 | Annat företag utanför MoDo |
| Tveksam | 18 | | |
| Summa | 91 | 121 | |

Tabell 4:4 Buregruppens önskemål i fas 1 och utfall i fas 2 vad gäller anställning.

Sammanfattningsvis kan man om tabellerna 4:3 och 4:4 säga att en stor del (cirka 20 - 30 %) av de i fas 1 tillfrågade var tveksamma om var de i första hand önskade anställning. Bland de som uttryckte önskemål ville en majoritet (58 %) till de av koncernens anläggningar som låg i närheten av den nedlagda fabriken. I fas 2 arbetade 62 personer vid Trähusfabriken eller Domsjöfabrikerna medan 16 hade arbete i Husum. Det var således en större procentuell andel men färre antal personer av de svarande som ville till koncernens närmaste fabriker än vad slutligen blev fallet. I Burefallet var det, såväl procentuellt som absolut fler som kom till koncernens kvarvarande enhet på orten (sliperiet). Det i fas 1 populäraste alternativet, ersättningsindustrin, tog inte emot så många som önskat detta. Ersättningsindustrin blev dock det företag som anställde det största antalet f d sågverksanställda. Många fick i stället söka sig till andra industrier som till exempel Rönnskärsverken.

### 4.5.2 Omplacerade

Vid undersökningens slut, befann sig 2 % (T) respektive 1 % (B) i arbetsmarknadsutbildning. Från Bure var det en kollektivanställd som var i omskolning medan det från Treetex gällde två kollektivanställda, två tjänstemän samt en arbetsledare. Knappt 1 % av de svarande från respektive företag hade halvskyddat arbete, lika många hade beredskapsarbete.

Cirka 3 % av de svarande uppgav sig vara långtidssjuka. Några av dem trodde sig inte ha varit detta om de fått ha det gamla jobbet kvar. Samtliga långtidssjuka var f d kollektivanställda. 27 % av Treetexgruppen och 21 % från Bure var pensionerade. I båda populationerna gäller att arbetsledarna pensionerats i större utsträckning än övriga kategorier. 33 respektive 20 personer har uppgivit att de pensionerats efter att först ha varit arbetslösa en tid. Dessa 15 och 11 % av de svarande kan antagas ha erhållit förtidspension. 1 % respektive 3 % ansåg sig vara arbetslösa.

### 4.5.3 Sammanfattning av det slutliga sysselsättningsutfallet

En sammanfattning av sysselsättningsutfallet cirka fyra år efter det nedläggningarna påbörjats kan göras på följande sätt:

| | Treetex | Bure |
|---|---|---|
| Sysselsatta (inkl egna företagare) | 64 % | 69 % |
| Ej sysselsatta (beredskapsarbete, långtidssjuka, arbetslösa) | 5 % | 7 % |
| Ej i arbetskraften (arbetsmarknadsutbildning, skyddat/halvskyddat arbete, pensionerade, hemarbete) | 30 % | 23 % |

### 4.5.4 Kommentar

Totalt sett har en större andel ur Buregruppen fått nytt arbete. Till detta kommer att det är en större andel i Treetexgruppen som mer eller mindre tvingats att ta arbete utanför regionen.

För båda grupperna tyder materialet på att en stor del av de sysselsatta inte fått arbete där de helst önskade. Dessa icke infriade önskemål kan antas medföra välfärdsförluster åtminstone temporärt trots att de i och för sig fått nytt arbete. Risken är stor för att individerna kraftigt tvingas ändra sin aspirationsnivå. Det kan dock vara så att de i stället under sökprocessen fått sådan information om annat arbete, att de inte ansett det som en uppoffring att ta arbete vid ett företag som de från början ej tänkt sig.

30 % (T) respektive 23 % (B) har efter nedläggningen lämnat arbetsmarknaden. Av dessa har 13 % (T) respektive 10 % (B) gjort detta genom ålderspension. Att de övriga lämnat arbetsmarknaden bör direkt kunna hänföras till nedläggningarna. Till detta kommer de 5 % (T) respektive 7 % (B) som inte är sysselsatta i nytt arbete men formellt är kvar på arbetsmarknaden. Enligt min uppfattning är det i praktiken endast arbetslösa, samt personer i arbetsmarknadsutbildning eller beredskapsarbete som har någon tänkbar chans att åter få ny sysselsättning. Dessa utgör 4 % (T) respektive 5 % (B). Dock är framtiden osäker även för dessa. Välfärdsförlusterna är uppenbara.

# Kap 5 Förändringar i individens levnadssituation

## 5.1 INLEDNING

Jag har tidigare pekat på det otillräckliga i att värdera utfallet av placeringsverksamheten efter en företagsnedläggning i enbart sysselsättningsdimensioner. Sysselsättningskonsekvenserna av de här aktuella företagsnedläggningarna har jag redovisat i föregående kapitel. Utöver detta är det enligt min mening även nödvändigt att se på de eventuella förändringar i individens levnadssituation som orsakats av nedläggningarna.

I detta kapitel redovisar jag hur berörda anställda upplever sin levnadssituation i stort. Vidare behandlar jag individernas egen bedömning av sin arbetsförmåga. Därefter tar jag upp individernas inkomst och hur den har utvecklats sedan avvecklingen. Detta sker på flera olika sätt. En jämförelse av inkomstfördelningarna görs dels nominellt och dels efter en omräkning med konsumentprisindex. Även de kumulativa realinkomstfördelningarna visas. En jämförelse av realinkomstförändringarna för de olika inkomstgrupperna från fas 1 görs för dels hela populationerna och dels enbart dem som i fas 2 erhållit ny sysselsättning. Som ett alternativ sker vidare en nominell jämförelse av inkomstutfallen med vad de olika inkomstgrupperna skulle kunna antas ha haft i inkomst om de fått behålla sina jobb. En uppräkning av lönerna från nedläggningsföretagen görs med löneindex för undersökningsperioden.

Utöver frågan om individen får sysselsättning och vad denna i så fall ger för inkomst bör man vid utvärdering även se på vad som utöver lönen utmärker det nya arbetet. Det sker i kapitlets senare del där jag först redovisar individernas egna bedömningar av arbetssituationen. Därefter redovisar jag den enligt min uppfattning kanske mest centrala delen av undersökningsresultaten som grundas på mina jämförelser av de omdömen som individerna avgivit i de båda undersökningsfaserna.

## 5.2 Bakgrundsvariabler

Vissa tendenser kan märkas vad gäller de allmänna levnadsbetingelserna. Dels har andelen gifta tilltagit med 6 % (T) respektive 8 % (B). Andelen med hemmavarande barn är oförändrad samtidigt som det är fler som har förvärvsarbetande make/maka (6 % (T) respektive 17 % (B)). Även andelen med eget hus har stigit med 3 % (T) respektive 11 % (B) under undersökningsperioden.

### 5.2.1 Kommentar

Av materialet framgår således vissa förändringar i några av de variabler som inte är direkt arbetsbetingade. Förändringarna är mest märkbara för Buregruppen. Att andelen gifta tilltagit förefaller naturligt med hänsyn till populationernas åldersstruktur. Att andelen med eget hus ökat med så pass mycket för Buregruppen får tagas som ett tecken på att dessa ser positivt på Bureås framtid. Dessa personer får anses ha fått en välfärdsökning genom den förändrade boendeformen. Bedömningen är dock ej lika enkel när man ser på den ökade andelen med förvärvsarbetande make/maka. En förutsättning för att kunna konstatera detta är att man vet om dessa personer tagit dessa arbeten frivilligt eller om de gjort det av rent ekonomiska skäl och därmed tvingats avstå från andra aktiviteter exempelvis i hemmet. En annan möjlighet är att de tagit arbete för att hjälpa till med finansieringen av ett eget hus. De förvärvsarbetande är troligen till viss del sådana som under undersökningsperioden gift sig med personer från nedläggningsföretagen och som redan tidigare var sysselsatta. Helhetsbilden vad gäller välfärdskonsekvenserna är här svårbedömd.

## 5.3 Individens bedömning av levnadssituationen i stort

I enkäten i fas 2 tillfrågades individerna hur de bedömde levnadssituationen i stort jämfört med när de arbetade vid nedläggningsföretaget.

54 % av de svarande från Treetex och 51 % från Bure uppgav att de fått det bättre. 11 % respektive 6 % hade fått det sämre. De kollektivanställda uppvisade i båda populationerna den största andelen förbättringar samtidigt som de har minsta andelen försämringar. Arbetsledarna hade största andelen försämringar.

### 5.3.1 Kommentar

Resultatet att drygt hälften av de svarande i båda populationerna anser sig ha fått det bättre, är intressant med tanke på att huvuddelen i Treetexgruppen fått nytt arbete genom omplacering medan huvuddelen i Buregruppen fått detta hos ny arbetsgivare. Det kan således vara så att arbetsgivaren i sig inte inverkat på hur individernas levnadssituation i stort förändrats. Någon närmare kontroll av detta har ej skett. Att arbetsledarna uppvisar större andel försämringar för situationen i stort kan ha sin förklaring i att denna kategori hade den minsta valfriheten i sökandet efter ny sysselsättning

## 5.4 Arbetsförmågans utveckling

Individernas hälsotillstånd har i undersökningen tagits upp genom att tillfråga dem om deras arbetsförmåga. 27 % (T) respektive 28 % (B) ansåg att de hade nedsatt arbetsförmåga. De båda grupperna var således samstämmiga på denna punkt. Buregruppen uppvisade vid båda undersökningstillfällena samma totala svarsfördelning. Från Treetexgruppen uppvisades en ökning med 5 % mellan fas 1 och fas 2 för dem som ansåg sig ha nedsatt arbetsförmåga. Vid båda företagen uppgav i fas 2 30 % av de kollektivanställda nedsatt arbetsförmåga. Motsvarande för tjänstemännen var 3 % (T) respektive 6 % (B). I fas 1 var det vanligt att man

uppgav ryggbesvär. I fas 2 har förutom ryggbesvär nämnts psykiska svårigheter. Någon har i enkäten sagt att han försökt men ej orkat med nytt arbete och därför slutat. Han trodde dock att han kunnat arbeta för fullt om den nedlagda enheten varit kvar. Trots identisk svarsfördelning på frågan om arbetsförmåga i fas 1 och fas 2 har Buregruppen i relativt stor utsträckning uppgivit att arbetsförmågan ändrats. [1/] 7 % uppger att den förbättrats medan 23 % anser att den försämrats. Motsvarande värden för Treetexgruppen är 14 % och 22 %. Vanligt är att man hänvisar till försämrad arbetsförmåga på grund av ålder.

Huvudsakligen är det kollektivanställda och arbetsledare som uppger nedsatt arbetsförmåga och vanligtvis diagnosticeras denna som ryggbesvär. Nervösa problem uppges av flera personer. Vissa individer har uppgivit försämrad arbetsförmåga sedan de slutat vid nedläggningsföretaget. En del har ansett detta betingat av osäkerhet och ovana inför nya arbetsuppgifter, medan andra anfört åldersskäl.

### 5.4.1 Kommentar

Det är huvudsakligen de kollektivanställda som uppger nedsatt arbetsförmåga. Många tycks ha fått sina ryggar förstörda vid nedläggningsföretaget. Nämnvärt är att man i fas 2 i större utsträckning än tidigare hänvisar till psykiska svårigheter. Detta kan tolkas som att den nya situationen efter nedläggningen för flera personer varit alltför krävande och därmed medfört psykiska problem.

---

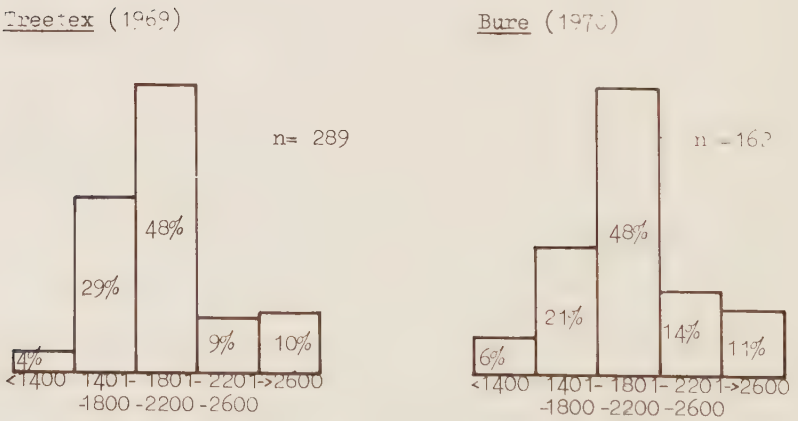
1/ Svaren på de båda frågorna tyder på inkonsistens. En tänkbar förklaring kan vara att man anser att nedsatt arbetsförmåga är detsamma som dålig arbetsförmåga. Därmed skulle man kunna uppge försämrad arbetsförmåga utan att för den skull anse att den är nedsatt (= dålig). Detta är även förenligt med försämrad arbetsförmåga av åldersskäl.

## 5.5 Inkomstutvecklingen

Inkomsten har utgjort en central dimension i tidigare utförda studier av företagsnedläggningar. Inkomsten har använts som en indikator på individens välfärdsutveckling. Enligt vad jag tidigare hävdat så ger den dock inte ett tillförlitligt eller tillräckligt mått på individens välfärd. Tillsammans med övriga arbetssituationsvariabler utgör den dock ett viktigt beskrivningselement.

### 5.5.1 Absolut lön

Av figur 5:1 framgår att inkomstbilden vid nedläggningsföretagen, enligt vad som framkom i fas 1 av undersökningen i stort sett var likartad. De inkomstklasser jag använde mig av i enkäten har i figuren slagits ihop två och två i syfte att förenkla bilden. Varje inkomstklass, frånsett den första och den sista, omfattar således i figuren 400 kronor. Inkomsten avser bruttoinkomst före skatt, mätt i löpande priser.



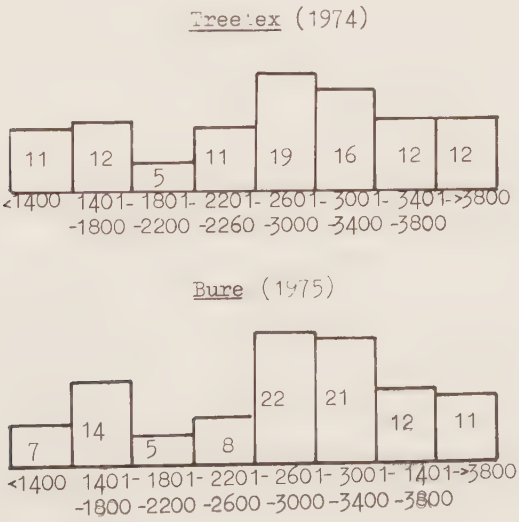

Figur 5:1 Normal månadsinkomst vid nedläggningsföretaget, löpande priser, samtliga (%).

Cirka hälften av personalen i de båda nedläggningsföretagen hade 1 801 - 2 200 kronor per månad i bruttoinkomst. 4 % respektive 6 % hade mindre än 1 400 kronor i månadsinkomst medan drygt 10 % hade mer än 2 600 kronor.

Vid en jämförelse mellan olika personalgrupper finner man att huvuddelen av de kollektivanställda ligger mellan 1 600 och 2 200 kronor medan samtliga arbetsledare i Treetex och samtliga utom en arbetsledare vid Bure sågverk hade mer än 2 600 kronor i månadslön. Huvuddelen av tjänstemännen tillhörde den högre inkomstklassen medan några av dem låg i de lägsta klasserna.

När det gäller individernas egna omdömen om lönen vid nedläggningsföretagen så ansåg 45 % av de Treetexanställda och 63 % av sågverkspersonalen att den var dålig eller ganska dålig.

I fas 2 av undersökningen hade inkomstbilden i de båda populationerna förändrats markant. Eftersom de båda figurerna 5:1 och 5:2 bygger på löpande priser så är de ej helt jämförbara. De säger endast hur stor andel av respektive population som ligger inom ett visst intervall i månatlig bruttoinkomst. Man får vid jämförelser således komma ihåg att en krona 1974 respektive 1975 inte var lika mycket värd som en krona 1969 respektive 1970.




Figur 5:2 Normal månadsinkomst i fas 2, löpande priser, samtliga (%).

Av figur 5:2 framgår att de båda gruppernas spridning ökat. [1/] Till skillnad från resultaten i fas 1 så är den tidigare största inkomstklassen (1 801 - 2 220 kronor) nu minst i båda grupperna. Det vanligaste inkomstintervallet är i båda grupperna 2 601 - 3 400 kronor.

Från Treetexgruppen har nära 60 % av tjänstemännen hamnat i högsta inkomstklassen medan 50 % av Buregruppens tjänstemän tjänar mer än 3 400 kronor.

Drygt 70 % av Treetexgruppen och nära 60 % av Buregruppen ansåg i fas 2 att inkomsten i den nya situationen var bra eller ganska bra. Ungefär 25 % respektive 35 % av de svarande i fas 1 hade tyckt detsamma om lönen vid nedläggningsföretagen.

### 5.5.2 Reallön

I en strävan att öka jämförbarheten av inkomsterna och försöka se på värdet av inkomsterna i fas 1 och fas 2 har jag med hjälp av konsumentprisindex räknat om inkomsterna från fas 1 till värdet 1974 respektive 1975.

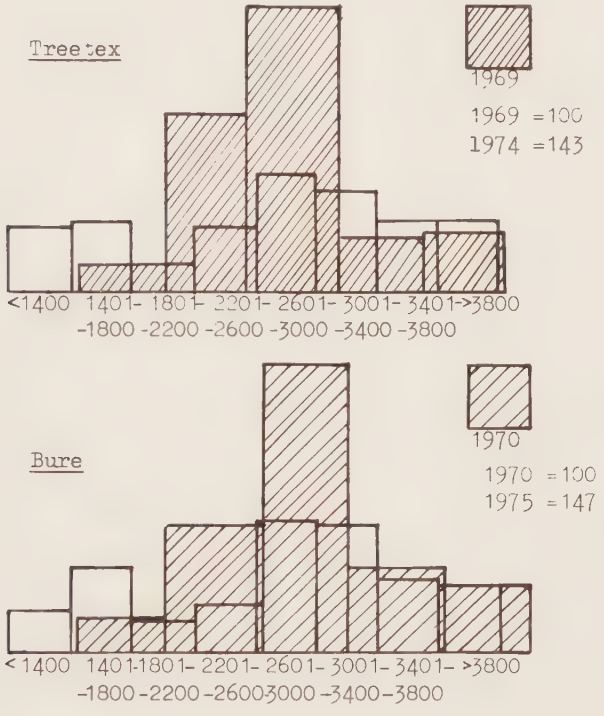
Genom att sätta konsumentprisindex för åren i fas 1 som bas blev omräkningstalen 1,43 respektiie 1,47. Klassgränserna för fördelningarna i figur 5:1 har därefter räknats om med dessa tal. I figur 5:3 har de omräknade värdena lagts in ovanpå fördelningarna från fas 2.

---

1/ Vid jämförelse av figurerna 5:1 och 5:2 väcks tanken om det är generellt giltiga inkomstfördelningen som uppvisas. Jag menar med detta frågan om det är så att fördelningarna i figur 5:1 med en central, högt frekventerad, inkomstklass omgiven av markant mindre grupper med mindre eller högre inkomster är representativa för äldre organisationer med stabil arbetskraft medan "nya" organisationer med ny arbetskraft tenderar att ha jämnare fördelning över olika inkomstklasser.

| | Treetex | Bure |
|---|---|---|
| Fas 1: | 1969 = 221 | 1970 = 236 |
| Fas 2: | 1974 = 316 | 1975 = 347 |
| Omräkningstal: | 1,43 | 1,47 |

Tabell 5:1 Konsumentprisindex för undersökningsåren.



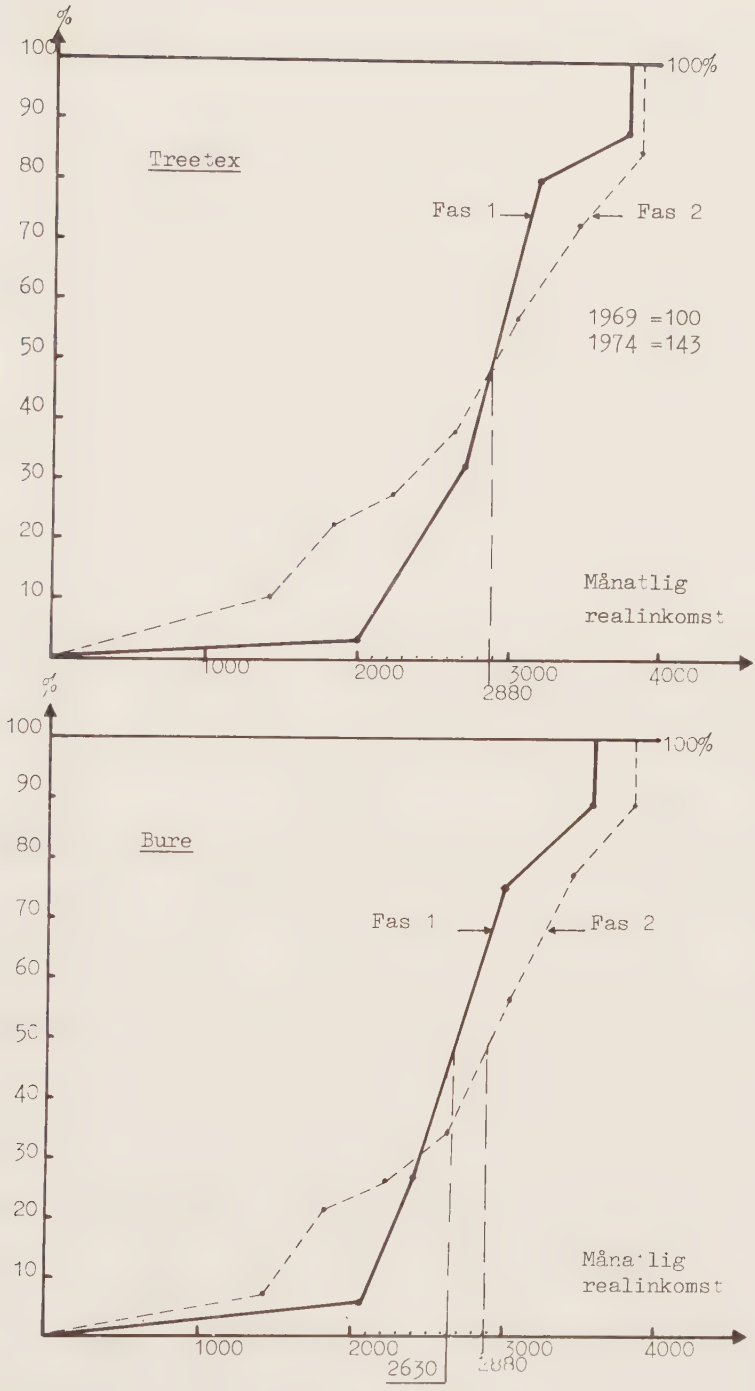

Figur 5:3 Jämförelse av inkomstfördelningarna i fas 1 och fas 2. (Klassgränserna från fas 1 omräknade med konsumentprisindex till 1974 respektive 1975 års nivå).

I figur 5:3 gör jag en jämförelse för respektive grupp av inkomstfördelningarna från fas 1 och fas 2 där inkomsterna från fas 1 omräknats med konsumentprisindex. Vad jag här gör är således en jämförelse av gruppernas köpkraft dels i nedläggningsföretaget och dels i den nya situationen de befinner sig i fas 2. Observeras bör att de i figuren ingående klasserna genom omräk-

ningen fått ökad bredd från 400 till 572 respektive 588 kronor. Detta innebär exempelvis att de 48 % från Treetexgruppen som 1969 hade en genomsnittlig månatlig bruttoinkomst på 1 801 - 2 200 kronor efter omräkning kan sägas ha haft en inkomst, i 1974 års priser, någonstans i intervallet 2 575 kronor till 3 146 kronor. Skalstegen blir således förskjutna. De omräknade värdena representeras av de skuggade staplarna. I figur 5:3 kan man se att köpkraften förändrats för en del av individerna under undersökningens gång. De ljusa staplarna i vänstra delen av skalorna anger grupper som i fas 2 fått minskad realinkomst. (Under antagandet att ingen i populationen hade mindre än 1 200 kronor i inkomst i fas 1).

Av Treetexgruppens diagram framgår vidare att något fler individer hamnat i de högre inkomstlägena jämfört med de uppräknade värdena från fas 1. För Buregruppen tycks det vara en mindre andel som ligger i inkomstlägen med högre köpkraft jämfört med de uppräknade värdena från sågverket. Det som ovan sagts om de högre inkomstklasserna får tolkas med stor försiktighet eftersom klassbredderna genom omräkningen förskjutits och förstorats.

Ytterligare ett försök i min strävan att beskriva hur realinkomsten förändrats för de båda populationerna sedan nedläggningarna är kurvorna i figur 5:4. I figuren visas för respektive population aggregerande inkomstfördelningskurvor, dels för fas 1 vilka omräknats till värdet i fas 2 och dels för den nya situationen i fas 2.
För Treetexpopulationen ligger medianlönen vid 2 880 kronor i båda faserna. Vid Bure var medianlönen 2 630 kronor, medan den i den nya situationen var 2 880 kronor. Observera att lönerna från fas 1 har omräknats till prisnivån i fas 2. Av kurvorna framgår som vi tidigare sett i figur 5:3 att båda populationerna har en större andel personer i de lägre inkomstklasserna i fas 2 än vad de hade vid nedläggningsföretagen. Kurvornas största lutning anger var i inkomstskalan den största koncentrationen av individer ligger. Den översta vertikala delen av kurvorna anger hur stor andel av populationerna som i de olika faserna har en inkomst, mätt i fas 2 priser, överstigande 3 800 kro-




Figur 5:4 Kumulativ realinkomstfördelning.

nor. Var, över denna summa, inkomsten ligger saknar jag dock uppgifter om.

Ett mer uttömmande svar på inkomstutvecklingen efter företagsnedläggningen kan erhållas genom att studera hur respektive inkomstklass från fas 1 fördelar sig i fas 2. Att jämföra de nominella inkomsterna är dock inte tillräckligt, utan man bör enligt min uppfattning räkna om med konsumentprisindex för att få fram realinkomstförändringen för undersökningsperioden. Skatterna antar jag vara oförändrade. Tabellerna 5:2 och 5:3 har erhållits genom korstabulering av de inkomstuppgifter som lämnats i enkäterna i respektive fas. En förutsättning för att individen skall ingå i tabellen är att denne svarat på inkomstfrågan i båda enkäterna. Detta har 192 respektive 145 personer gjort. Kolumnerna står för inkomstklasserna från fas 1. De ursprungliga klassgränserna är dock omräknade för att motsvara prisnivån 1974 (T) respektive 1975 (B). Raderna i tabellerna står för de olika inkomstklasserna i fas 2. Siffrorna inne i tabellen anger hur många ur respektive inkomstklass som hamnat i de olika inkomstlägena i fas 2. Första kolumnen i tabell 5:2 visar således de som i båda undersökningsfaserna angivit att deras genomsnittliga bruttoinkomst vid nedläggningsföretaget var mindre än 1 400 kronor per månad. I kolumnhuvudet anges det uppräknade värdet av 1 400 som här är 2 002 kronor. I fas 2 hade en person ur denna grupp fortfarande mindre än 1 400 kronor, en hade 2 801 - 2 000, en hade 2 401 - 2 600 medan en slutligen låg i klassen 2 801 - 3 000 kronor.

De diagonala trappstegsliknande fälten avser de kombinationer av inkomstklasser i de båda faserna som kan sägas innebära oförändrad realinkomst jämfört med tiden vid nedläggningsföretaget. Positionerna ovanför denna diagonal avser försämringar medan de nedanför avser förbättringar av realinkomsten. Värderingsförfarandet har således varit så att jag jämfört klassgränserna från fas 2 med de uppräknade klassgränserna från fas 1. De kombinationer där klassintervallen helt eller delvis sammanfaller vid jämförelse mellan faserna har i tabellerna omgivits med avgränsade linjer som bildar en stege och betecknas av mig som oför-

Inkomst 1969, omräknad med konsumentprisindex till 1974 års nivå.

| Inkomst 1974 | < 2002 | 2002- -2288 | 2289- -2574 | 2575- -2860 | 2861- -3146 | 3147- -3432 | 3433- -3718 | > 3718 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| <1400 | 1 | 1 | 9 | 8 | 2 | 1 | - | - |
| 1401 - 1600 | - | 1 | 3 | 5 | 4 | 1 | - | - |
| 1601 - 1800 | - | - | 3 | 3 | 1 | 1 | - | 1 |
| 1801 - 2000 | 1 | - | 2 | 3 | - | - | - | - |
| 2001 - 2200 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | 1 | - |
| 2201 - 2400 | - | 1 | 2 | 1 | 2 | - | - | 1 |
| 2401 - 2600 | 1 | - | 2 | 5 | 2 | - | - | 3 |
| 2601 - 2800 | - | - | 9 | 5 | 1 | - | 1 | 3 |
| 2801 - 3000 | 1 | - | 3 | 10 | 1 | 2 | 1 | - |
| 3001 - 3200 | - | 2 | 4 | 8 | 2 | 2 | - | - |
| 3201 - 3400 | - | - | 4 | 3 | 5 | 1 | - | 2 |
| 3401 - 3600 | - | - | 4 | 3 | 5 | - | 2 | 1 |
| 3601 - 3800 | - | - | 1 | 7 | 1 | - | - | 1 |
| >3800 | - | - | 1 | 2 | 4 | - | 2 | 13 |
| Försämringar: | - | 2 | 18 | 21 | 12 | 5 | 3 | 11 |
| Oförändrat: | - | 2 | 4 | 20 | 3 | 3 | 2 | 1 |
| Förbättringar: | 2 | 2 | 26 | 23 | 15 | - | 2 | - |
| Okänt utfall: | 2 | - | - | - | - | - | - | 13 |

| | | Abs | % | N = 192 |
|---|---|---|---|---|
| Totalt utfall: | Försämringar: | 72 | 38 | |
| | Oförändrat: | 35 | 18 | |
| | Förbättringar: | 70 | 36 | |
| | Okänt utfall: | 15 | 8 | |

Tabell 5:2 Realinkomstförändring 1969 - 1974 för Treetexgruppen (totalt).

Konsumentprisindex: 1969 = 100; 1974 = 143

Inkomst 1970, omräknad med konsumentprisindex till 1975 års nivå.

| Inkomst 1975 | <2058 | 2059--2352 | 2353--2646 | 2647--2940 | 2941--3234 | 3235--3528 | 3529--3822 | >3822 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| <1400 | - | 2 | 4 | 4 | - | - | - | - |
| 1401 - 1600 | 3 | 1 | 3 | 2 | 5 | 1 | - | - |
| 1601 - 1800 | - | - | 1 | 2 | 1 | 1 | - | 2 |
| 1801 - 2000 | 1 | 1 | - | - | 1 | - | - | - |
| 2001 - 2200 | - | - | - | 3 | - | - | 1 | - |
| 2201 - 2400 | 2 | - | 2 | 1 | - | - | - | 1 |
| 2401 - 2600 | 1 | - | - | 1 | 2 | - | - | - |
| 2601 - 2800 | - | - | 1 | 6 | 3 | 2 | 1 | 1 |
| 2801 - 3000 | 2 | - | 1 | 7 | 5 | 2 | - | 3 |
| 3001 - 3200 | - | 1 | 1 | 6 | 3 | 2 | 3 | - |
| 3201 - 3400 | 1 | - | 5 | 3 | - | 3 | - | 1 |
| 3401 - 3600 | - | - | - | 3 | 3 | 1 | 1 | - |
| 3601 - 3800 | - | 1 | - | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| >3800 | - | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 7 |
| Försämringar: | - | 4 | 8 | 13 | 12 | 8 | 5 | 10 |
| Oförändrat: | - | - | 3 | 13 | 8 | 4 | 3 | - |
| Förbättringar: | 6 | 3 | 8 | 15 | 8 | 3 | - | - |
| Okänt utfall: | 4 | - | - | - | - | - | - | 7 |

| Totalt utfall: | | Abs | % | n = 145 |
|---|---|---|---|---|
| | Försämringar: | 60 | 41 | |
| | Oförändrat: | 31 | 21 | |
| | Förbättringar: | 43 | 30 | |
| | Okänt utfall: | 11 | 8 | |

Tabell 5:3 Realinkomstförändring 1970 - 1975 för Buregruppen (totalt).

Konsumentprisindex: 1970 = 100; 1975 = 147;

ändrad realinkomst. Det senare är ett försiktigt tillvägagångssätt, som medfört att vissa av de personer som hamnat i dessa celler av mig betecknas ha haft oförändrad realinkomstutveckling, trots att de kan ha haft en förbättring eller försämring beroende på var inom intervallen de befunnit sig. Antalet förbättringar och försämringar kan således vara något i underkant.[1/] Till det senare bidrar även att jag i början och slutet av skalorna använt mig av öppna klasser. Jag kan således ej med säkerhet uttala mig om dem som hamnat inom de streckade områdena i tabellerna. Det vill säga individer som i fas 1 uppgivit mindre än 1 400 kronor och som i fas 2 svarat i någon av klasserna upp till och med den omfattande 2 002 eller individer som i fas 1 uppgivit mer än 2 600 kronor och som i fas 2 uppgivit mer än 3 800 kronor i månatlig bruttoinkomst. Individer ovanför diagonalen i tabellen har fått sänkt realinkomst medan de nedanför fått den höjd.

Av tabellerna 5:2 och 5:3 framgår att cirka 1/5 av de som svarat på inkomstfrågorna i respektive population vid min jämförelse hade oförändrad realinkomst.

38 % (T) respektive 41 % (B) hade sedan nedläggningen fått försämrad realinkomst, medan 36 % (T) respektive 30 % (B) hade förbättrat den.

---

1/ I tabell 5:2 har ett litet avsteg gjorts från värderingskriteriet. I kolumnen för mindre än 1 400 (= mindre än 2 002 efter uppräkning) skulle första kronan i klassen (= raden) 2 001 - 2 200 kronor innebära oförändrad realinkomst. Jag antog dock att ingen person hade 2 001 kronor och definierade således cellen som en förbättring. Cellen kom dock ej att innehålla någon individ. Därmed försvann detta problem.

Inkomst 1969, omräknad med konsumentprisindex till 1974 års nivå.

| Inkomst 1974 | <2002 | 2003- -2280 | 2289- -2574 | 2575- -2860 | 2861- -3146 | 3147- -3432 | 3433- -3718 | >3718 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| <1400 | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 1401 - 1600 | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 1601 - 1800 | - | - | 1 | - | - | - | - | - |
| 1801 - 2000 | - | - | - | 1 | - | - | - | - |
| 2001 - 2200 | - | - | 1 | - | - | - | - | - |
| 2201 - 2400 | - | - | 2 | 1 | 2 | - | - | 1 |
| 2401 - 2600 | 1 | - | 2 | 4 | 2 | - | - | - |
| 2601 - 2800 | - | - | 9 | 4 | 1 | - | 1 | - |
| 2800 - 3000 | 1 | - | 3 | 10 | 1 | 2 | 1 | - |
| 3001 - 3200 | - | 1 | 4 | 8 | 2 | 2 | - | - |
| 3201 - 3400 | - | - | 4 | 3 | 5 | 1 | - | 1 |
| 3401 - 3600 | - | - | 4 | 3 | 5 | - | 2 | 1 |
| 3601 - 3800 | - | - | 1 | 7 | 1 | - | - | 1 |
| >3800 | - | - | 1 | 2 | 4 | - | 2 | 13 |
| Försämringar: | - | - | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 |
| Oförändrat: | - | - | 4 | 18 | 3 | 3 | 1 | 1 |
| Förbättringar: | 2 | 1 | 26 | 23 | 15 | - | 2 | - |
| Okänt utfall: | - | - | - | - | - | - | - | 13 |

| | | Abs | % | n = 129 |
|---|---|---|---|---|
| Totalt utfall: | Försämringar: | 16 | 12 | |
| | Oförändrat: | 31 | 24 | |
| | Förbättringar: | 69 | 53 | |
| | Okänt utfall: | 13 | 10 | |

Tabell 5:4 Realinkomstförändring 1969 - 1974 för Treetexgruppen (sysselsatta).

Konsumentprisindex: 1969 = 100; 1974 = 143;

Inkomst 1970, omräknad med konsumentprisindex till 1975 års nivå.

| Inkomst 1975 | <2058 | 2059--2352 | 2353--2646 | 2647--2940 | 2941--3234 | 3235--3528 | 3529--3822 | >3822 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| <1400 | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 1401 - 1600 | 3 | 1 | - | - | - | - | - | - |
| 1601 - 1800 | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 1801 - 2000 | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 2001 - 2200 | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 2201 - 2400 | 2 | - | 1 | - | - | - | - | - |
| 2401 - 2600 | 1 | - | - | - | 2 | - | - | - |
| 2601 - 2800 | - | - | 1 | 6 | 3 | 2 | 1 | - |
| 2801 - 3000 | 2 | - | 1 | 6 | 5 | 2 | - | 3 |
| 3001 - 3200 | - | 1 | 1 | 6 | 3 | 2 | 3 | - |
| 3201 - 3400 | 1 | - | 5 | 3 | 0 | 3 | - | - |
| 3401 - 3600 | - | - | - | 3 | 3 | 1 | 1 | - |
| 3601 - 3800 | - | 1 | - | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| >3800 | - | 1 | - | 1 | 3 | 2 | 1 | 7 |
| Försämringar: | - | 1 | - | - | 5 | 6 | 4 | 5 |
| Oförändrat: | - | - | 2 | 12 | 8 | 4 | 1 | - |
| Förbättringar: | 6 | 3 | 7 | 15 | 8 | 3 | - | - |
| Okänt utfall: | 3 | - | - | - | - | - | 1 | 7 |

| Totalt utfall: | | Abs | % | n = 102; |
|---|---|---|---|---|
| | Försämringar: | 21 | 21 | |
| | Oförändrat: | 28 | 27 | |
| | Förbättringar: | 42 | 41 | |
| | Okänt utfall: | 11 | 11 | |

Tabell 5:5 Realinkomstförändring 1970 - 1975 för Buregruppen (sysselsatta).

Konsumentprisindex: 1970 = 100; 1975 = 147;

Om man ser på hur förändringarna slår på de tidigare inkomstklasserna (= kolumnerna), så finner man att från de tre lägsta inkomstklasserna i fas 1 har 54 % (T) respektive 53 % (B) förbättrat sin realinkomst. Från de tre högsta inkomstklasserna har i båda grupperna cirka 70 % fått realinkomstförsämring.

Figurerna 5:4 och 5:5 är uppbyggda efter samma principer som de båda föregående figurerna, dock med den skillnaden att de endast omfattar personer som erhållit ny sysselsättning genom omplacering eller hos ny arbetsgivare. Bilden av inkomstförändringarna har här ändrats markant. Av de sysselsatta har 12 % (T) respektive 21 % (B) fått försämrad realinkomst. En stor del av de som i figurerna 5:2 och 5:3 uppvisar försämrad realinkomst är således personer som ej erhållit ny sysselsättning på arbetsmarknaden. Förbättrad realinkomst har av de sysselsatta erhållits av 53 % (T) respektive 41 % (B). Av de sysselsatta som vid nedläggningsföretaget fanns i någon av de tre lägsta inkomstklasserna har drygt 80 % fått realinkomstförbättringar. Från de tre högsta inkomstklasserna har knappt 50 % (T) respektive 60 % (B) fått realinkomstförsämring.

Tabellerna 5:2 - 5:5 visar att en stor del av realinkomstminskningarna uppkommit för personer som inte längre är sysselsatta på arbetsmarknaden. Antingen har de under undersökningens gång erhållit ålderspension eller också har de i samband med nedläggningen slagits ut från arbetsmarknaden på annat sätt. Av de sysselsatta som erhållit försämrad realinkomst (en mindre andel) hade så gott som samtliga i fas 1 en inkomst vid nedläggningsföretaget över medianen. Huvuddelen av realinkomstökningarna är att finna bland dem vars lön vid nedläggningsföretaget låg under medianinkomsten för företaget.

### 5.5.3 Inkomstjämförelse med antagande om utebliven nedläggning

Ett alternativt sätt att bedöma inkomstutvecklingen efter företagsnedläggningarna är att jämföra inkomstutfallen med vad grupperna skulle ha haft i inkomst om företagen ej lagts ned. Denna bedömning skulle kunna göras genom uppräkning av lönerna vid nedläggningsföretagen med löneindex för undersökningsperioden. Löneutvecklingen har dock varit olika för de olika förbunden. De i tabell 5:6 presenterade indextalen har jag erhållit från respektive fackförbund och grundas på lönestatistiken för undersökningsåren. [1/] Indextalet för 1975 utgör dock en skattning på grundval av data från andra kvartalet 1975 för de kollektivanställda och av 40 % av årets lönestatistik för tjänstemännen.

| | | Kollektiv anställda | Tjänstemän | Arbetsledare | Totalt |
|---|---|---|---|---|---|
| Treetex | 1969 | 100 | 100 | 100 | |
| | 1974 | 178,6 | 172 | 164,5 | 177 |
| | | (86) | (9) | (4) | |
| Bure | 1970 | 100 | 100 | 100 | |
| sågverk | 1975 | 170 | 191 | 173,5 | 172 |
| | | (89) | (7) | (4) | |

Tabell 5:6 Löneindex för skogs- och träindustrin.

---

1/ Data för de kollektivanställda har för Treetexgruppen lämnats av Svenska Pappersindustriarbetarförbundet och för sågverkspersonalen av Svenska Träindustriarbetarförbundet. Uppgifter om tjänstemännen har jag fått från Svenska Industritjänstemannaförbundet för Sveriges Skogsindustriförbund (T) respektive Träindustriförbundet (B). Sveriges Arbetsledarförbund har lämnat data för arbetsledarna inom skogsindustrier.

Metoden att använda sig av löneindex innebär att jag med utgångspunkt från indextalen i tabellen 5:6 räknar upp individernas löner från tiden vid nedläggningsföretaget (1969 respektive 1970) till en nivå som avser att motsvara vad individerna skulle ha haft om företaget inte hade lagts ner.

De löneindex som jag erhållit från fackförbunden har jag för respektive företagsgrupp vägt samman till ett index. Vikterna har jag tagit från antalet personer ur respektive personalkategori som svarat på inkomstfrågan. Vikterna är angivna inom parentes i tabell 5:6. Med hjälp av de på detta sätt framtagna indexvärdena har jag räknat upp klassgränserna på samma sätt som vid jämförelsen av realinkomsterna. Resultatet av detta tillvägagångssätt presenterar jag i tabellerna 5:7 och 5:8. De grundar sig således på det förenklade antagandet att samtliga personer skulle ha varit kvar vid nedläggningsföretaget om det ej avvecklats. Tabellerna visar inkomstutfallet för de som fått ny sysselsättning i termerna försämring-oförändrat-förbättring med avseende på hur de skulle ha haft det om de ej friställts.

Jämfört med konsumentprisindex för undersökningsperioderna ökade löneindex snabbare. Det senare varierar som framgår av tabell 5:6 mellan de olika förbunden på ett anmärkningsvärt sätt. En kollektivanställd vid sågverket som 1970 tjänade 10 000 kronor skulle, med allt annat lika ha haft 17 000 kronor 1975 om sågen varit kvar. En tjänsteman med 10 000 kronors lön 1970 skulle vid sågen 1975 ha haft 19 000 kronor.

Den starka tillväxten i löneindex för de branscher nedläggningsföretagen tillhörde medför att jämförelserna i tabellerna 5:7 och 5:8 uppvisar en större andel försämringar jämfört med realinkomstförändringarna för de sysselsatta.

Nästan hälften av de som svarat på inkomstfrågan i bägge faserna har vid jämförelsen en sämre lön i det nya arbetet än vad de skulle ha haft om de ej friställts. Drygt 15 % i respektive grupp hade bättre lön.

Inkomst 1970, uppräknad med löneindex för branschen till 1975 års nivå.

| Inkomst 1975 | < 2408 | 2409- -2752 | 2753- -3096 | 3097- -3440 | 3441- -3784 | 3785- -4128 | 4129- -4472 | > 4472 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| < 1400 | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 1401 - 1600 | 3 | 1 | - | - | - | - | - | - |
| 1601 - 1800 | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 1801 - 2000 | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 2001 - 2200 | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 2201 - 2400 | 2 | - | 1 | - | - | - | - | - |
| 2401 - 2600 | 1 | - | - | - | 2 | - | - | - |
| 2601 - 2800 | - | - | 1 | 6 | 3 | 2 | 1 | - |
| 2801 - 3000 | 2 | - | 1 | 6 | 5 | 2 | - | 3 |
| 3001 - 3200 | - | 1 | 1 | 6 | 3 | 2 | 3 | - |
| 3201 - 3400 | 1 | - | 5 | 3 | 0 | 3 | - | - |
| 3401 - 3600 | - | - | - | 3 | 3 | 1 | 1 | - |
| 3601 - 3800 | - | 1 | - | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| > 3800 | - | 1 | - | 1 | 3 | 2 | 1 | 7 |
| Försämringar: | - | 1 | 1 | 12 | 13 | 10 | 6 | 5 |
| Oförändrat: | - | - | 3 | 12 | 5 | 1 | - | - |
| Förbättringar: | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | - | - | - |
| Okänt utfall: | 6 | - | - | - | - | 2 | 1 | 7 |

| | | Abs | % | n = 102 |
|---|---|---|---|---|
| Totalt utfall: | Försämringar: | 48 | 47 | |
| | Oförändrat: | 21 | 21 | |
| | Förbättringar: | 17 | 17 | |
| | Okänt utfall: | 16 | 16 | |

Tabell 5:8 Inkomstjämförelse 1970 - 1975 för Buregruppen (sysselsatta).
Löneindex: 1970 = 100; 1975 = 172;

Inkomst 1969, uppräknad med löneindex för branschen till 1974 års nivå.

| Inkomst 1974 | <2478 | 2479- -2832 | 2833- -3186 | 3187- -3540 | 3541- -3894 | 3895- -4248 | 4249- -4602 | >4602 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| <1400 | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 1401 - 1600 | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 1601 - 1800 | - | - | 1 | - | - | - | - | - |
| 1801 - 2000 | - | - | - | 1 | - | - | - | - |
| 2001 - 2200 | - | - | 1 | - | - | - | - | - |
| 2201 - 2400 | - | - | 2 | 1 | 2 | - | - | 1 |
| 2401 - 2600 | 1 | - | 2 | 4 | 2 | - | - | - |
| 2601 - 2800 | - | - | 9 | 4 | 1 | - | 1 | - |
| 2801 - 3000 | 1 | - | 3 | 10 | 1 | 2 | 1 | - |
| 3001 - 3200 | - | 1 | 4 | 8 | 2 | 2 | - | - |
| 3201 - 3400 | - | - | 4 | 3 | 5 | 1 | - | 1 |
| 3401 - 3600 | - | - | 4 | 3 | 5 | - | 2 | 1 |
| 3601 - 3800 | - | - | 1 | 7 | 1 | - | - | 1 |
| >3800 | - | - | 1 | 2 | 4 | - | 2 | 13 |
| Försämringar: | - | - | 15 | 20 | 13 | 5 | 4 | 4 |
| Oförändrat: | - | - | 7 | 14 | 6 | - | - | - |
| Förbättringar: | 1 | 1 | 10 | 9 | - | - | - | - |
| Okänt utfall: | 1 | - | - | - | 4 | - | 2 | 13 |

| | | Abs | % | n = 129 |
|---|---|---|---|---|
| Totalt utfall: | Försämringar: | 61 | 47 | |
| | Oförändrat: | 27 | 21 | |
| | Förbättringar: | 21 | 16 | |
| | Okänt utfall: | 20 | 16 | |

Tabell 5:7 Inkomstjämförelse 1969 - 1974 för Treetexgruppen (sysselsatta).

Löneindex: 1969 = 100; 1974 = 177;

### 5.5.4 Kommentar

Sammanfattningsvis kan sägas att spridningen över olika inkomstlägen ökat i den nya situationen efter företagsnedläggningen. Medianinkomsten för samtliga berörda blev för båda populationerna knappt 2 900 kronor. För Treetexgruppen innebar det en oförändrad median för realinkomsten medan det för Buregruppen innebar en ökning med cirka 250 kronor. Vidare uppvisar båda populationerna i fas 2 en högre andel personer i de lägre inkomstklasserna. Den senare effekten kan åtminstone delvis vara åldersbetingad. För en given population med stigande genomsnittsålder kan andelen med låga inkomster med tiden tillta. Realinkomsten visade försämring för cirka 40 % av samtliga berörda. För 35 % (T) respektive 30 % (B) blev det en förbättring. Om man enbart ser på dem som fått ny sysselsättning efter nedläggningen, så är det 12 % (T) respektive 21 % (B) som fått försämrad realinkomst med 53 % (T) respektive 41 % (B) visar förbättring.

En jämförelse av dessa resultat visar att en stor del av dem som uppvisar försämrad realinkomst är personer som inte fått ny sysselsättning efter nedläggningen. Samtidigt är det en större andel av de sysselsatta än av populationerna som helhet som fått realinkomstförbättring. Realinkomstförsämringarna för de sysselsatta berörde i huvudsak dem som vid nedläggningsföretaget hade en inkomst över medianen medan de under densamma i huvudsak fick realinkomstförbättring.

En jämförelse av de sysselsattas löner i fas 2 med desamma vid nedläggningsföretaget om detta ej lagts ned och om de arbetat kvar där indikerar att ungefär hälften gjort en inkomstförlust genom nedläggningen. De ekonomiska välfärdsförlusterna har således drabbat en stor andel av de undersökta personerna.

## 5.6 Förändringar i arbetssituationen

Förändring i arbetssituationen mäts med ett antal arbetssituationsvariabler som tidigare presenterats i kapitel 2. Redovis-

ningen av dessa mätningar inleds med en genomgång av individernas egna bedömningar av hur arbetssituationen förändrats över tiden. Därefter jämförs omdömen om de olika arbetssituationsvariablerna som lämnats i de båda undersökningsfaserna. Detta sker först i en genomgång av enskilda variabler. Därefter redovisas hur frekvensen förbättringar och försämringar fördelar sig på olika individer.

### 5.6.1 Individernas egna bedömningar och förändringar i arbetssituationen

Generellt sett så finner man att det för de flesta variablerna är betydligt fler som anger att de fått det bättre jämfört med det antal som fått försämringar. [1/] Andelen upplevda förbättringar tycks vara störst i Treetexfallet medan försämringarna relativt sett är mest omfattande i Buregruppen. Bland de olika variablerna uppvisar lönen den största andelen förbättringar (74 % respektive 67 %). Den största andelen uppgivna försämringar faller på variabeln "psykisk påfrestning" (16 % i båda fallen).

I båda grupperna uppger 44 % att arbetsledningen i det nya arbetet är bättre än i det gamla. Vad gäller kontakten med kamraterna så uppvisar grupperna i det närmaste identisk svarsfördelning med drygt 20 % förbättringar och 3 % försämringar. Den psykiska påfrestningen uppges av 12 % (T) respektive 10 % (B) ha blivit större. Den fysiska påfrestningen uppges ha minskat av en större andel från Bure jämfört med Treetexgruppen (35 % (B) och 29 % (T)). Samtidigt gäller det omvända förhållandet för minskningen i psykisk påfrestning (30 % (T) och 21 % (B)) medan båda grupperna anger 16 % ökning i samma variabel. Cirka 50 % från Treetex uppger sig ha fått bättre arbetstid.

Bland de kollektivanställda är det ungefär lika många som anger

---

1/ Se bilagorna IV - V, fråga 31 a och b samt bilagorna VI - VII, kolumnerna 73 - 5.

ökning i fysisk som i psykisk påfrestning. Bland tjänstemännen är det fler som anger större psykisk påfrestning i det nya arbetet.

Möjlighetrna till påverkan har tilltagit i båda företagsgrupperna för 30 % - 40 % medan ungefär 5 % i Treetex och cirka 10 % i Bure anger minskning.

I Treetexgruppen anger 46 % att trivseln på arbetsplatsen ökat medan 6 % anger minskning. Motsvarande för Bure är 34 % och 13 %. En intressant punkt vad gäller de ovan redovisade förändringarna är om det är samma personer som fått större fysisk och psykisk påfrestning, mindre möjligheter till påverkan och mindre trivsel i arbetet. Det visade sig att av de elva personer ur Buregruppen som uppgivit större fysisk påfrestning, tre uppgav även större psykisk påfrestning, mindre möjligheter till påverkan samt mindre trivsel. Av de ur Treetexgruppen som fått större fysisk påfrestning hade cirka 35 % fått ökad psykisk påfrestning. Samma andel uppgav minskad trivsel. Drygt 40 % ansåg sig ha fått större möjligheter att påverka arbetsuppläggningen.

### 5.6.2 Jämförelse av arbetssituationsomdömen avgivna i de båda faserna

I metodgranskningen (kapitel 7) beskriver jag respondenternas tendens att med tiden ändra sina omdömen om olika arbetssituationsvariabler. Detta stöder min strävan att mäta förändringarna i individernas arbetssituation genom att jämföra omdömen om situationen vid nedläggningsföretaget avgivna i fas 1 med omdömen om situationen vid det nya arbetet avgivna i fas 2. Metoden innebär således att individernas omdömen om arbetssituationsvariablerna vid nedläggningsföretaget och det nya arbetet[1/] är avgivna när individen befunnit sig i respektive situation.

---

1/ Se bilagorna IV - V, fråga 30 a och b samt bilagorna VI - VII, kolumnerna 58 - 71.

Frekvenserna förbättringar och försämringar av dessa jämförelser är för respektive företag angivna i spalterna 1 (T) och 3 (B) i tabell 5:9. I spalterna 2 (T) och 4 (B) redovisar jag frekvenserna förbättringar och försämringar som framkommit vid min jämförelse av omdömen avgivna i fas 2. Respondenterna har för detta i fas 2 tillfrågats dels hur de anser att de hade det vid nedläggningsföretaget för fyra år sedan och dels hur de anser att de har det i det nya arbetet. Materialet i tabellen grundar sig på dem som angivit att de har nytt arbete i fas 2 (kolumn 35, rad 0 eller 1). För spalt 1 och 3 krävs vidare att de svarat i fas 1 på frågorna om situationen vid nedläggningsföretaget och i fas 2 om situationen i det nya arbetet. För spalt 2 och 4 krävs att man har nytt arbete samt att man i fas 2 besvarat frågorna om detta samt om den tidigare situationen vid nedläggningsföretaget.

Av tabell 5:9 framgår att det är en betydligt större andel av de svarande som fått förbättringar i olika avseenden som fått försämringar. Så var även fallet för individernas egna bedömningar som presenterades i föregående avsnitt. För Treetexgruppen jämförs omdömen om situationen vid nedläggningsföretaget 1970 och om situationen i det nya arbetet 1974. I spalt 1 resulterar detta i förbättring för 50 % av de svarande vad gäller arbetstid och närmast överordnad chef (arbetsledning). 10 % visar sämre kontakt med arbetskamrater i det nya arbetet. Jag vill med hänvisning till kapitel 7 påpeka osäkerheten i de resultat som redovisas i spalt 1 för variablerna 6 - 14. På grund av svagheten i dessa data vill jag här för Treetex del i stället hänvisa till spalt 2. Läsaren bör dock komma ihåg att resultaten i denna grundar sig på omdömen om situationen vid nedläggningsföretaget avgivna i fas 2 när respondenterna befinner sig i ny arbetssituation. Treetexgruppen visar här den största frekvensen förbättringar, cirka 35 % - 45 %, för variablerna arbetstid, lön, närmast överordnad chef, företagsledning samt maskinunderhåll. Försämringar uppkom som mest för cirka 10 % av de svarande för variablerna kontakt med arbetskamrater, arbetstakt samt buller. Före Buregruppen uppkom i spalt 3 de mest frekventa förbättringarna för variablerna lön, närmast överordnad chef, fysisk på-

| | Treetex | | | | Bure | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1. | | 2. | | 3. | | 4. | |
| | fas 1 - fas 2 | | fas 2 | | fas 1 - fas 2 | | fas 2 | |
| | Bättre | Sämre | Bättre | Sämre | Bättre | Sämre | Bättre | Sämre |
| 1. Arbetstid | 50 | 8 | 45 | 5 | 20 | 12 | 28 | 14 |
| 2. Lön | 36 | 2 | 34 | 3 | 35 | 2 | 33 | 1 |
| 3. Arbetsledning | 50 | 3 | 38 | 7 | 37 | 11 | 31 | 7 |
| 4. Företagsledning | - | - | 43 | 2 | 26 | 2 | 33 | 5 |
| 5. Arbetskamrater | 21 | 10 | 16 | 9 | 15 | 10 | 13 | 8 |
| 6. Fysisk påfrestning | 59 | 16 | 20 | 8 | 44 | 6 | 30 | 6 |
| 7. Psykisk påfrestning | 51 | 21 | 20 | 6 | 29 | 4 | 17 | 9 |
| 8. Arbetstakten | - | - | 21 | 11 | 53 | 6 | 30 | 8 |
| 9. Buller | - | - | 20 | 11 | 26 | 7 | 20 | 15 |
| 10. Maskinunderhåll | - | - | 42 | 2 | 23 | 9 | 29 | 8 |
| 11. Arb intressant | - | - | 25 | 7 | 13 | 17 | 20 | 10 |
| 12. Trivsel | - | - | 17 | 7 | 11 | 7 | 14 | 7 |
| 13. Påv arb uppläggning | 39 | 35 | 26 | 5 | 20 | 14 | 29 | 6 |
| 14. Påv arbetstakt | 45 | 31 | 22 | 7 | 26 | 9 | 30 | 10 |

Tabell 5:9 Förändringar i arbetssituationsvariablerna.

frestning samt arbetstakten. Mer än hälften av de svarande uppvisade förbättringar i arbetssituationen vad gällde arbetstakten. Hälften av variablerna uppvisar, vid jämförelse av omdömen lämnade med fyra års mellanrum, förbättringar för 25 % - 35 % av de svarande. Hälften av variablerna visar försämringar för 9 % - 17 % av de svarande. Den största frekvensen försämringar uppstod på frågan om arbetet var intressant. Även möjligheterna att påverka arbetets uppläggning samt arbetstiden och närmast överordnad chef har relativt höga frekvenser försämringar. Spalt 4 grundad på omdömen avgivna i fas 2, visar för Buregruppen lägre frekvenstoppar. Lön samt företagsledning har med 33 % den största frekvensen förbättringar. Cirka 30 % av de svarande uppger förbättringar för variablerna närmast överordnad chef, fysisk påfrestning, arbetstakt, maskinunderhåll samt möjligheter till påverkan av arbetets uppläggning och arbetstakten. Största andelen försämringar har buller och arbetstid. Jag vill här uppmärksamma läsaren på avvikande tendenser mellan spalterna i tabellen. Jämförelse av spalterna 3 och 4 visar t ex på olika storleksrelationer mellan förbättringar och försämringar för arbetet intressant.

Jämförelse mellan de båda populationerna indikerar att cirka 1/3 av de svarande uppger sig ha bättre lön i det nya arbetet medan endast 1 % - 3 % anser den sämre (jämför avsnitt 5.4). Kontakten med arbetskamraterna uppvisar relativt begränsad frekvens förbättringar och hög frekvens försämringar för samtliga. Trivseln visar likartade tendenser. För arbetstid, närmast överordnad chef, företagsledning samt maskinunderhåll visar Buregruppen jämfört med Treetexgruppen en sämre utveckling totalt sett, definierad som lägre frekvens förbättringar samt högre eller närliggande frekvens försämringar. För variablerna fysisk påfrestning samt arbetstakt visar den en bättre utveckling med fler förbättringar samt färre försämringar. Det ovan redovisade utfallet kan eventuellt till viss del förklaras med omdömena i utgångsläget vid nedläggningsföretagen. För de två sistnämnda variablerna hade man vid sågen i större utsträckning negativa omdömen och i mindre utsträckning positiva omdömen i jämförelse med Treetexgruppen. För de fyra variablerna dessförinnan hade

samma grupp i större utsträckning positiva omdömen, men för närmast överordnad chef och företagsledning var bilden dock ej entydig. Vid mätningen i fas 2 var läget närmast det omvända för dessa två.

Hittills har jag redovisat två olika mått på utfallet för individerna i fjorton arbetssituationsvariabler. Totalt uppvisas förbättringar för 11 % - 53 % av respondenterna i olika variabler medan försämringar redovisas för 2 % - 17 %. Jag har vidare nedan undersökt om det är samma personer som tenderar att få antingen försämringar eller förbättringar i samtliga variabler eller om dessa är jämt fördelade. I tabellerna 5:10 och 5:11 visar jag hur respektive population fördelar sig på antal förbättringar och försämringar i de undersökta variablerna. Tabellerna eller matriserna grundar sig på samma material som spalterna 1 och 3 i tabell 5:9. Matrisernas första kolumn står för dem som inte har några förbättringar. Kolumnen närmast till höger står för en förbättring, den därnäst för två o s v. På motsvarande sätt står första raden för dem som inte har några försämringar. Raden närmast under står för en försämring, den därunder för två försämringar o s v. Siffrorna i respektive cell i matriserna anger det antal personer som har det antal förbättringar och försämringar som definieras av den kolumn och den rad som anger cellens läge i matrisen.

Treetexgruppens tabell 5:10 omfattar åtta variabler och 127 personer.

Gruppen fördelar sig över hela det möjliga antalet förbättringar med sju personer utan någon förbättring alls och en person med förbättringar i samtliga variabler. Medianvärdet för antalet förbättringar är tre. När det gäller försämringar så fördelar sig gruppen från 44 personer utan någon försämring till 6 personer med försämringar i fyra variabler. Medianvärdet för antalet försämringar är en.

Buregruppens tabell 5:11 omfattar 14 variabler och 96 personer. Gruppen fördelar sig när det gäller förbättringar från fyra per-

| Antal försämringar | Antal förbättringar | | | | | | | | | Variabel nr x/ | Förbättringar | Försämringar |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 0. | 1. | 2. | 3. | 4. | 5. | 6. | 7. | 8. | | | |
| 0. | 2 | 3 | 4 | 8 | 8 | 6 | 11 | 1 | 1 | | | |
| 1. | 1 | 4 | 3 | 9 | 14 | 3 | 1 | 2 | | 1 | 65 | 11 |
| 2. | 2 | 1 | 2 | 10 | 7 | 5 | 1 | | | 2 | 47 | 3 |
| 3. | 1 | 5 | 2 | 3 | 0 | 1 | | | | 3 | 64 | 4 |
| 4. | 1 | 1 | 3 | 1 | 0 | | | | | | 0 | 0 |
| 5. | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | 5 | 27 | 13 |
| 6. | 0 | 0 | 0 | | | | | | | 6 | 70 | 19 |
| 7. | 0 | 0 | | | | | | | | 7 | 60 | 25 |
| 8. | 0 | | | | | | | | | | 0 | 0 |
| | | | | | | | | | | | 0 | 0 |
| | | | | | | | | | | | 0 | 0 |
| | | | | | | | | | | | 0 | 0 |
| | | | | | | | | | | | 0 | 0 |
| | | | | | | | | | | 13 | 46 | 41 |
| | | | | | | | | | | 14 | 54 | 37 |

Tabell 5:10 Treetexgruppens fördelning på olika antal förbättringar och försämringar i arbetssituationsvariablerna.

x/ Se figur 5:9.

| Antal försämringar | Antal förbättringar 0. | 1. | 2. | 3. | 4. | 5. | 6. | 7. | 8. | 9. | 10. | 11. | 12. | 13. | 14. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 0. | 2 | 6 | 8 | 7 | 4 | 7 | 4 | 1 | 2 | 4 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 1. | 0 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 0 | 1 | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 2. | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| 3. | 0 | 0 | 5 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | |
| 4. | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | |
| 5. | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | |
| 6. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | |
| 7. | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | |
| 8. | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | |
| 9. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | |
| 10. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | |
| 11. | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | |
| 12. | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | |
| 13. | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | |
| 14. | 0 | | | | | | | | | | | | | | |

| Variabel nr[x/] | Förbättringar | Försämringar |
|---|---|---|
| 1 | 19 | 12 |
| 2 | 34 | 2 |
| 3 | 37 | 11 |
| 4 | 25 | 2 |
| 5 | 15 | 10 |
| 6 | 41 | 6 |
| 7 | 27 | 4 |
| 8 | 50 | 6 |
| 9 | 25 | 7 |
| 10 | 19 | 8 |
| 11 | 12 | 16 |
| 12 | 11 | 7 |
| 13 | 19 | 13 |
| 14 | 25 | 9 |

Tabell 5:11 Buregruppens fördelning på olika antal förbättringar och försämringar i arbetssituationsvariablerna.

x/ Se figur 5:9.

soner utan någon förbättring till en person med förbättringar i 11 av de 14 använda arbetssituationsvariablerna. Medianvärdet för antalet förbättringar är liksom för Treetexgruppen tre. När det gäller försämringar så fördelar sig gruppen från 46 personer utan försämringar till en person med försämringar i åtta variabler. Medianvärdet för antalet försämringar är en. Läsaren påminnes här om att medianvärdena inte är helt jämförbara eftersom det är olika antal variabler som representeras i de båda tabellerna.

Av de i tabellerna ingående personerna har 33 % (T) respektive 46 % (B) fått förbättringar i en eller flera arbetssituationsvariabler samtidigt som de klarat sig undan försämringar. (Rad 1 exkl kolumn 1) 4 % (T) respektive 2 % (B) har fått försämringar i en eller flera variabler samtidigt som de ej uppvisar förbättringar i någon. 14 % av Treetexgruppen och 13 % av Buregruppen har övervägande försämringar. Två personer ur Buregruppen representerar extremt dåliga utfall med försämringar i sju och åtta variabler samtidigt som de endast fått förbättringar i tre respektive två andra variabler. Båda dessa personer har enligt lämnade omdömen fått bättre lön. De personer vars omdömen innebär löneförbättringar är i båda populationerna huvudsakligen personer med övervägande positiva utfall i de övriga variablerna med relativt många förbättringar och begränsat antal försämringar.

De personer som på frågan om hur de bedömer sin levnadssituation i stort svarat att de har det bättre i dag tycks även ha fått bättre utfall än övriga på de olika arbetssituationsvariablerna. De personer i Treetexgruppen som ansett sig ha det bättre i dag har visat mot hög frekvens förbättringar för variablerna arbetstid och närmast överordnad chef. (På grund av osäkerheten beträffande vissa variabler för denna grupp vill jag avstå från vidare anknytning till dessa). De i Buregruppen som anser sig ha det bättre i dag har högsta frekvensen förbättringar för variablerna närmast överordnad chef samt fysisk påfrestning och arbetstakt. De från Bure som anser sig ha det ungefär som förut har även den höga frekvenser förbättringar för de två sistnämnda

variablerna. Dock har de även hög frekvens försämringar för "arbetet intressant". De som anser sig ha det sämre i dag tycks ha fått sämre möjligheter till påverkan samt mindre trivsel. (Denna grupp bestod dock bara av fyra personer varför osäkerheten är mycket stor). Tanken väcks här om det är så att närmast överordnad chef har avgörande betydelse för hur individen upplever sin levnadssituation i stort.

### 5.6.3 Kommentar

Sammanfattningsvis kan konstateras att helhetsbilden av individernas egna omdömen är något splittrad. I stort anser jag mig dock kunna säga att förbättringar för de enskilda variablerna uppges av 25 % - 40 % medan frekvensen uppgivna försämringar är ungefär 5 % - 15 %. Den största andelen förbättringar uppges för trivsel, arbetsledning samt framför allt lön. Den höga andelen uppgivna löneförbättringar är anmärkningsvärd. Den bild som framkommer vid min jämförelse av de svarandes omdömen om arbetssituationen i de båda undersökningsfaserna visar även den att en betydligt större andel fått förbättringar än försämringar i de olika arbetssituationsvariablerna.

Lönen uppvisar vid jämförelse förbättring för cirka 1/3 av de sysselsatta. Detta stämmer i högre grad än individernas egna omdömen med realinkomstökningen. Kontakten med arbetskamraterna och trivseln är variabler som visar sämre utfall än övriga. Det kan tas som bekräftelse på att de sociala relationerna vid nedläggningsföretagen var goda. För variablerna arbetstid, närmast överordnad chef samt företagsledning visas positiva förändringar i båda grupperna. Den största andelen försämringar uppvisas av Treetexgruppen för arbetstakt och buller. Sämsta utvecklingen för Buregruppen uppvisas för frågan om arbetet är intressant.

Förbättringar i en eller flera variabler kombinerat med avsaknad av försämringar uppvisas av 33 % (T) respektive 46 % (B). Dessa personer får antas ha fått en positiv utveckling i den

totala välfärden. Försämringar i vissa variabler utan förbättringar i andra drabbar 2 % - 4 % medan 14 % - 18 % kan sägas ha fått övervägande försämringar. Välfärdsförlusterna för dessa personer måste anses betydande. En tanke skulle kunna vara att de som fått välfärdsförluster genom ovannämnda försämringar fått ekonomisk kompensation för detta. Dock visar materialet att de personer som fått löneförbättringar även uppvisar övervägande positiva utfall i övriga variabler med ett begränsat antal försämringar. Lönen tycks således inte kompensera välfärdsförlusterna utan verkar i stället samvariera med dessa. Kontakten med arbetskamrater och närmaste arbetsledning tycks vara väsentliga vid individens bedömning av livssituationen i stort. Att individernas bedömningar av sin livssituation i stort tycks samvariera med mina jämförelser av arbetssituationsvariablerna talar för att de av mig gjorda mätningarna är valida. Begränsat antal personer med försämrad livssituation i stort omöjliggör säkrare uttalanden.

# Kap 6 Bakomliggande variabler och välfärdskonsekvenser

## 6.1 INLEDNING

Med utgångspunkt från de bakomliggande variabler som presenterades i kapitel 2 får jag härigenom vilka effekter de kan ha haft på individens välfärd.

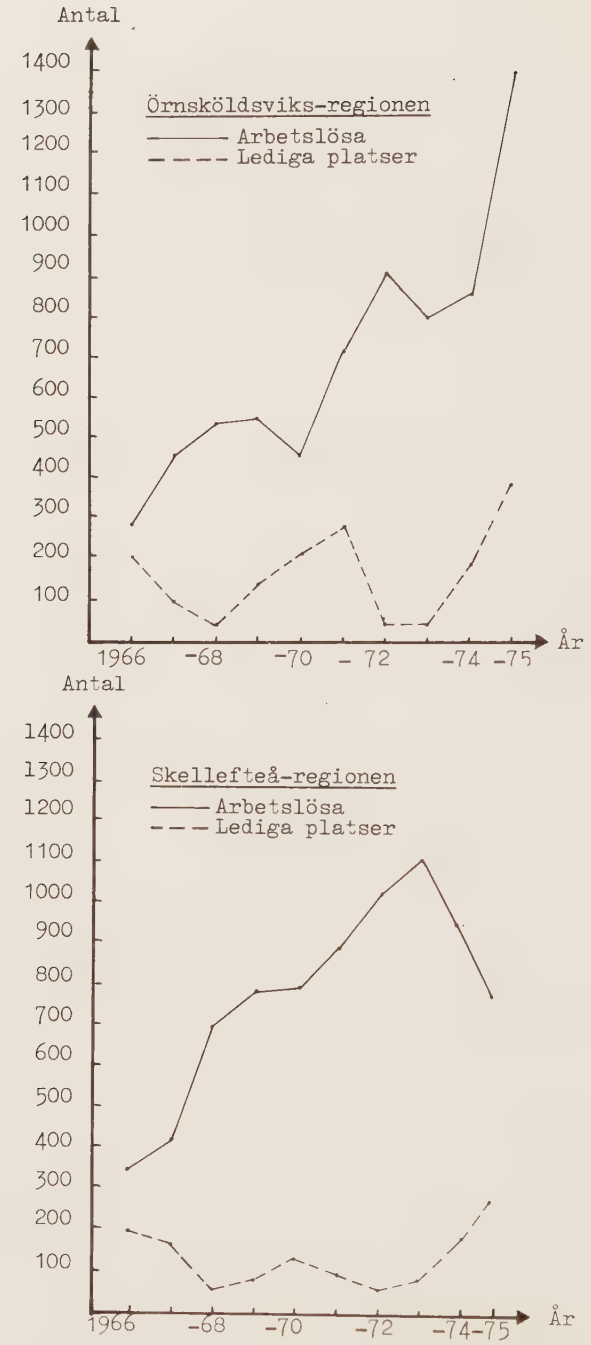
Först behandlar jag arbetsmarknadsläget och individkarakteristika. Därefter går jag igenom de åtgärder som vidtagits av individen, företaget och myndigheterna.

Detta kapitel har en helt annan karaktär än de två föregående: det är en beskrivning av händelser och intryck, snarare än en redovisning av data. Jag anser ändå att den information som det ger är viktig som ett komplement till kapitlen 4 och 5.

## 6.2 Arbetsmarknadsläget

Beskrivningen av arbetsmarknadsläget och redovisningen av de bedömningar av detta som gjordes av samrådsgrupperna är till för att ge en bild av arbetsmarknadsmiljö som omställningsarbetet utfördes i.

Figur 6:1 illustrerar de båda aktuella nedläggningsregionernas arbetsmarknadsutveckling under åren 1966 - 1975.




Figur 6:1 Arbetsmarknadsläget i nedläggningsregionerna åren 1966 - 1975.

Källa: Statistiksammandrag, fördelning på kontor, Länsarbetsnämnden i Västernorrlands län, Preliminärrapport, Skellefteåregionen och Arbetsförmedlingen i Skellefteå.

Den visar totala antalet hos arbetsförmedlingen anmälda arbetslösa och lediga platser. Antalet anmälda arbetslösa i Örnsköldsviksregionen i mars 1975 har inte kunnat redovisas av länsarbetsnämnden i Västernorrlands län eller arbetsförmedlingen i Örnsköldsvik. I stället har jag använt mig av antalet anmälda arbetssökande. De "riktiga" värdena för antalet arbetslösa kan därför antas vara lägre än vad som framgår av figuren. Värdena avser arbetsförmedlingarnas rapport i mars månad respektive år.

Efter samråd med arbetsförmedlingarna kom jag fram till att statistiken från mars månad var den som bäst åskådliggjorde utvecklingen på arbetsmarknaden. Statistiken senare på våren omfattar också lediga sommararbeten och personer som söker feriearbeten och är därför inte representativ. I figuren har jag lagt in avläsningslinjer, som markerar ungefärliga tidpunkter för nedläggningsbeslut och för fas 2 av undersökningen.

### 6.2.1 Arbetsmarknadsläget under avvecklingen av Treetex AB

Av figur 6:1 framgår att beslutet om nedläggning av Treetex fattades i ett gott konjunkturskede med avtagande arbetslöshet och tilltagande antal lediga platser. Vid koncernens övriga fabriker fanns ett rekryteringsbehov av cirka 100 personer per år. Även från kommunalt håll såg man positivt på arbetsmarknadsläget. Beredskapsplanläggningen inom kommunen bedömdes som god och investeringsvolymen betecknades som större än någonsin. Man uttalade i samband med detta önskemål om omskolningsverksamhet i Örnsköldsviksregionen.

Den höga medelåldern vid Treetexfabriken försvårade omställningsarbetet. Redan innan nedläggningen var 44 % över 60 år av dem som var anmälda som arbetslösa hos arbetsförmedlingen.

Vid det offentliga informationsmötet i oktober 1969 angavs att det saknades 200 - 300 personer vid olika företag i regionen. De lediga arbetena fanns huvudsakligen inom verkstadsindustrin

vilket i många fall gjorde det nödvändigt att omskola personer från andra områden som t ex träsektorn.

Under avvecklingen anfördes att det huvudsakligen var yngre arbetskraft som efterfrågades medan intresset för de äldre var dåligt. Genom statliga stödåtgärder var redan cirka 200 partiellt arbetsföra sysselsatta inom regionen. Den stora andelen äldre personer bland de redan arbetslösa och bland dem som berördes av nedläggningen krävde ytterligare åtgärder. Avvecklingen av Treetex kom således att ske samtidigt med att utsikterna på den regionala arbetsmarknaden försämrades. Efter 1970 ökade antalet anmälda arbetslösa kraftigt medan antalet lediga platser steg fram till 1971 varefter de avtog markant. Efter 1973 skedde en ökning av såväl antalet arbetslösa som antalet lediga platser.

### 6.2.2 Arbetsmarknadsläget under avvecklingen av Bure såg

Beslutet om nedläggningen av Bure såg kom i en tid då antalet registrerade arbetslösa steg och antalet registrerade lediga platser sjönk.

Från arbetsförmedlingen anfördes emellertid att det rådde förhållandevis stor regional efterfrågan på arbetskraft. Situationen bedömdes dock som svår för de äldre och den kvinnliga arbetskraften. Kommunens representanter var oroliga för en eventuell utflyttning från Bureå till följd av nedläggningen av sågen. Värdet av ersättningsindustri betonades. Man väntade sig ett arbetskraftsbehov på cirka 100 personer per år vid Rönnskärsverken. Ungefär 15 personer behövdes vid sliperiet.

Arbetsmarknadsläget försämrades under avvecklingstiden alltmer fram till och med 1973. Därefter märktes ökade antalet lediga platser samtidigt som antalet anmälda arbetslösa minskade. Avvecklingen av Bure såg genomfördes under ett med tiden allt allvarligare regionalt arbetsmarknadsläge.

### 6.2.3 Kommentar

Antalet arbetslösa i regionen steg under avvecklingen av båda företagen. Däremot tilltog antalet lediga platser i Örnsköldsviksregionen medan de avtog inom Skellefteåregionen. Det senare kan tänkas ha bidragit till den något kortare genomsnittliga arbetslöshetstiden för Treetexgruppen. Jag kan dock inte finna någon konjunkturmässig förklaring till att den slutliga andelen arbetslösa är något större i Burefallet.

Vid fas 2 i Bureundersökningen var enligt AMS' statistik cirka 1,5 % av arbetskraften i landet arbetslös. Av dem från sågen som svarade på enkäten i fas 2 var 3 % arbetslösa. Motsvarande värden för Treetexundersökningen var 1,5 % respektive 1 %.

Arbetsmarknadsläget under respektive avveckling synes ej kunna förklara skillnaderna i sysselsättningsresultat mellan de båda grupperna.

## 6.3 Individkarakteristika och välfärdskonsekvenser

I detta avsnitt tar jag först upp arbetslöshet och sysselsättning och visar förhållandena för individer med olika karakteristika. Därefter behandlar jag de fåtaliga samvariationer jag funnit mellan karakteristika och arbetssituation.

### 6.3.1 Arbetslöshet

Sedan nedläggningen har 11 % av respektive population varit arbetslösa åtminstone någon gång. Detta gäller även om man undantar de personer som varit arbetslösa en tid innan de pensionerats. Den genomsnittliga arbetslöshetstiden var 8 (T) respektive 10 (B) månader. Det största antalet arbetslöshetsperioder var tre. Åldersfördelningen för dem från Treetex som någon gång varit arbetslösa visar att åldersgruppen 21 - 30 år är överrepresenterad medan övriga åldrar är något underrepresenterade. För Buregrup-

pen är arbetslösheten förutom åldersgruppen 21 - 30 år över genomsnittet i grupperna över 50 år. För båda populationerna gäller att det är åldersgrupperna 31 - 50 år som har den lägsta frekvensen arbetslösa. I Buregruppen finns ingen som varit arbetslös i åldern 41 - 50 år. Av de två personer från sågen som varit arbetslösa i tre omgångar är en i åldern 51 - 55 år och den andre över 66 år. Den person i Treetexgruppen som haft tre olika arbetslöshetsperioder var i åldern 21 - 30 år. Den högsta arbetslöshetsfrekvensen återfinns för Bure i den högsta åldersklassen och för Treetex i den lägsta.

Vid en jämförelse av arbetslöshet och anställningstid har jag funnit skillnader mellan populationerna. Från Treetex är de arbetslösa markant överrepresenterade bland dem som endast varit anställda vid nedläggningsföretaget 1 - 5 år (44 % mot 16 %). För Buregruppen finns överrepresentation för de arbetslösa bland dem som varit anställda 26 år eller mer (53 % mot 35%).

Med avseende på när man slutade vid nedläggningsföretaget är de från Treetex som någon gång varit arbetslösa överrepresenterade bland dem som slutade under första halvåret 1970, det vill säga under nedläggningens första skede (56 % mot 40 %). I Buregruppen framkommer viss överrepresentation av arbetslösa bland dem som var kvar i avvecklingsarbete efter sommaren 1972 (33 % mot 13 %).

I båda populationerna är det så gott som uteslutande de kollektivanställda som berörts av arbetslöshet.

### 6.3.2 Sysselsättning

Av kapitel 4 framgick att cirka 64 % av Treetexgruppen och cirka 69 % av Buregruppen erhållit ny sysselsättning. Vid en jämförelse har jag funnit en klar tendens vad gäller den relativa åldersfördelningen för dessa båda grupper. Av materialet framgår att de syssalsatta i båda populationerna är underrepresenterade i de högre åldrarna. Från Treetex har ingen över 65 år fått ny sys-

selsättning medan en person i denna ålder från Bure uppger sig ha nytt arbete inom koncernen. Åldersfördelningarna för dem som fått arbete inom respektive utom koncernen avviker markant från varandra för Treetexgruppen. Av dem som fått nytt arbete inom koncernen är 68 % över 45 år medan motsvarande andel för personer med ny arbetsgivare är 41 %. Koncernen har således sysselsatt en större andel i högre ålder än vad den övriga arbetsmarknaden gjort. Tendensen är densamma för Buregruppen, men inte lika markant. Motsvarande andelar är här 45 % respektive 42 %. Av personer från sågen över 60 års ålder har fem fått nytt arbete inom koncernen medan två fått ny extern anställning. Av 23 sysselsatta i samma åldersgrupp från Treetex har 17 personer fått sysselsättning inom koncernen och 6 hos ny arbetsgivare. Från Treetex har 14 % av de sysselsatta arbete utanför regionen, 11 % inom koncernen och 10 % hos ny arbetsgivare.

Samtliga sysselsatta arbetsledare har arbete på orten medan 10 % av de sysselsatta kollektivanställda och 50 % av de sysselsatta tjänstemännen har arbete utanför regionen. De orter som tagit emot arbetskraft från Treetex är exempelvis Stockholm, Eskilstuna, Norrköping, Malmö och Sundsvall. Från Bure har 6 % av de anställda sitt nya arbete utanför regionen på orter som t ex Örnsköldsvik och Stockholm. Huvuddelen har anställning hos nya arbetsgivare. Cirka 5 % av de sysselsatta kollektivanställda och 20 % av tjänstemännen har bytt arbetsgivare. Av de sysselsatta från Treetex har 68 % av de kollektivanställda och 61 % av tjänstemännen fått nya arbetsuppgifter inom koncernen. Av de sysselsatta från Bure har koncernen engagerat 20 % av de kollektivanställda och 72 % av tjänstemännen.

### 6.3.3 Arbetssituationsvariabler

I kapitel 5 har jag redovisat utfallet för de sysselsatta ur båda populationerna i termerna bättre-sämre vad gäller arbetssitua-

tionsvariablerna. Vid min vidare bearbetning har jag korstabulerat detta utfall med individkarakteristika som:

- ålder
- civilstånd
- antal hemmavarande barn
- anställningstid
- arbetsförmåga
- personalkategori.

Jag har emellertid endast funnit ett fåtal samvariationer. De samvariationer som jag här redovisar är så gott som uteslutande förbättringar. En förklaring till detta är att endast ett mindre antal personer haft försämringar i de aktuella arbetssituationsvariablerna. Detta har lett till att det vid korstabuleringarna kommit ett alltför litet antal personer i respektive cell i matrisen för att man skall kunna tala om samband. De bakgrunsvariabler jag funnit tendenser för är ålder, arbetsförmåga samt personalkategorier.

I båda populationerna tycks löneförbättringarna i något större utsträckning komma de yngre till godo. I Treetexgruppen var 34 % av de icke pensionerade under 45 år. Dessa stod för 43 % av löneförbättringarna. I Buregruppen var 48 % av de icke pensionerade under 45 år. Dessa utgjorde:

- 65 % av dem som fått löneförbättringar
- 60 % av dem som fått förbättringar för variabeln fysisk påfrestning
- 56 % av dem som fått förbättringar för variabeln psykisk påfrestning.

Åldersklassen omfattade vidare 8 av de 10 som fått försämrad kontakt med arbetskamraterna.

I Treetexgruppen har jag för arbetsförmågan endast hittat en samvariation av intresse. Av de personer i denna grupp som ansett sig ha nedsatt arbetsförmåga har en större andel än av övriga fått försämrade möjligheter att påverka arbetstakten (64 % mot 73 %). Tendensen finns ej i Burematerialet. I Buregruppen tende-

rar individer som anser sig ha nedsatt arbetsförmåga att i större utsträckning än övriga få sämre arbetsledning (67 % mot 17%). För gruppen gäller vidare att ingen med nedsatt arbetsförmåga har fått det sämre vad gäller arbetstakten (12 % av övriga) eller maskinunderhåll (33 % av övriga).

Vid min granskning av samvariationen för olika personalkategorier fann jag i båda populationerna tendenser till att arbetarna i större utsträckning än andra fått förbättringar vad gäller arbetstiden. Vidare är det huvudsakligen denna personalkategori som fått det sämre vad gäller fysisk påfrestning (18 av 19 försämringar i Treetexgruppen och samtliga i Buregruppen). I Buregruppen är det endast de kollektivanställda som fått mindre intressanta arbeten. (Denna variabelförändring har ej mätts på detta sätt i Treetexgruppen). I Treetexgruppen har tjänstemännen i större utsträckning än övriga kategorier fått försämringar vad gäller psykisk påfrestning. Burematerialet ger på grund av alltför få personer i cellerna vid korstabuleringen ej något klart mönster för denna variabel. Treetexgruppens material visar att tjänstemännen i större utsträckning är de kollektivanställda fått förbättrade möjligheter att påverkas av arbetstakten och arbetets uppläggning. I Buregruppen skiljer sig de båda personalkategorierna ej åt. Ingen av arbetsledarna visar i någon av grupperna på försämring för dessa båda variabler.

### 6.3.4 Kommentar

Arbetslösheten har drabbat olika åldersgrupper i varierande utsträckning. I Buregruppen är de äldre klart överrepresenterade bland de arbetslösa. Detta är också väntat. Däremot är det något överraskande att åldrarna 21 - 30 år är överrepresenterade i båda populationerna bland dem som varit arbetslösa. En förklaring till detta kan vara att de yngre ställer högre krav på det nya arbetet samtidigt som de är mindre uppbundna av försörjningsbörda. Detta ger dem större möjligheter att avstå från ett arbete som inte passar och i stället ta en tids arbetslöshet. Jag är dock medveten om att inte alla frivilligt tagit arbetslöshet

varvad med olika nya kortvariga arbeten. För båda populationerna gäller vidare att det huvudsakligen är arbetarna som berörts av arbetslöshet. Detta kan ha ett visst sambandmed den högre geografiska rörlighet som tjänstemännen uppvisar.

Även när det gäller arbetssituationsvariablerna tycks ålder och personalkategori ha betydelse. De kollektivanställda har i viss utsträckning fått större fysisk påfrestning medan tjänstemännen från Treetex anger en ökning av den psykiska påfrestningen.

Analysen ger dock ej några klara samband mellan individkaraktäristika och arbetssituationsvariablerna.

## 6.4 Av individen vidtagna åtgärder och välfärdskonsekvenser.

De enskilda individerna kom i nedläggningsfallen i en situation som de inte helt hade översikt över. Det gamla invanda arbetet gick förlorat och de stod inför en okänd framtid. Vissa personer reagerade snabbt genom att söka sig från företaget medan andra pacificerades av situationen till att "vänta och se". Jag skall i detta avsnitt redovisa sökandet efter och valet av arbete och några av konsekvenserna av detta.

### 6.4.1 Sökande efter nytt arbete

När det gäller att söka eller välja nytt arbete finns det i båda populationerna en tendens att avvakta. De har inte velat acceptera ett erbjudet arbete utan att först veta vilka huvudsakliga alternativ som fanns. Detta gäller oavsett om det erbjudna arbetet varit internt eller externt. Detta medförde problem eftersom koncernledningen i båda nedläggningsfallen hade svårigheter att från början ange vilka omplaceringsalternativ som med säkerhet var aktuella. I Burefallet var det också oklart den första tiden efter nedläggningsbeslutet vilken ersättningsindustri som skulle komma. Dessa fördröjningar skapade oro hos personalen och försvårade arbetsförmedlingens arbete. Intresset för informa-

tionsmöten och studiebesök vid andra arbetsplatser var lågt till dess man kunde ge klara besked om möjligheterna i Treetexfallet till omplacering och i Burefallet till ny anställning vid ersättningsindustrin. Därefter ökade de övrigas aktiviteter.

Av tabell 6:1 framgår hur de sysselsatta vid min förfrågan i fas 2 uppgav sig ha kommit i kontakt med sina nya arbeten.

| | Treetex | Bure |
|---|---|---|
| Genom AF:s [1/] ordinarie kontor | 6 | 12 |
| Genom AF:s kontor vid företaget | 54 | 34 |
| Genom goda vänner | 8 | 7 |
| Genom att besvara platsannonser i pressen | 5 | 5 |
| Genom egen annons i pressen | - | 1 |
| Genom direktkontakt med annat företag | 10 | 17 |
| Genom direktkontakt med MoDo | - | 17 |
| På annat sätt [2/] | 17 | 8 |

Tabell 6:1 Individens metod att finna nytt arbete (%).

Man kan konstatera att arbetsförmedlingen uppges ha förmedlat nytt arbete åt en stor del av de sysselsatta. Relativt många har fått nytt arbete genom direktkontakt med annat företag. Personliga kontakter med vänner har givit resultat för en del. Egen annonsering är dock mycket sällsynt. Endast en person har använt sig av detta. En jämförelse med svarsfördelningarna på samma fråga i fas 1 visar att arbetsförmedlingen varit av mindre betydelse för dem som på ett tidigt stadium skaffat nytt arbete.

---

1/ AF = Arbetsförmedlingen.

2/ Svarsalternativet "Genom direktkontakt med MoDo" fanns ej med i enkäten till Treetexgruppen. De som skulle använt detta alternativ använde sig i stället av "På annat sätt, nämligen .....". Dessa utgör huvuddelen av de 17 redovisade procenten.

Direktkontakten med andra företag eller förmedling genom goda vänner var då av större relativ betydelse. Totalt hade 40 % respektive 54 % av de sysselsatta i fas 2 fått sitt nya arbete genom någon form av egna aktiviteter.

Cirka 10 % av dem som i Treetexgruppen fått arbete genom arbetsförmedlingen har fått det utanför regionen. Dubbelt så stor andel av dem som på annat sätt fått nytt arbete har fått det utanför regionen. I Buregruppen hade arbetsförmedlingen inte förmedlat något arbete utanför regionen.

I Treetexgruppen uppgav man att mer än hälften (55 %) av de externa arbetena hade erhållits utan arbetsförmedlingens hjälp. I Buregruppen hade ungefär samma andel av dessa gått genom arbetsförmedlingen.

För båda populationerna gällde att ingen av dem som erhållit arbete genom arbetsförmedlingen hade fått lägre nominell lön. I Treetexgruppen framkom att de arbeten som arbetsförmedlingen förmedlat i relation till på annat sätt erhållna arbeten medfört försämrade möjligheter till påverkan av arbetets uppläggning och arbetstakt. Tendensen fanns ej i Buregruppen. För båda populationerna gällde vidare att där arbetet förmedlats genom goda vänner tycktes det ge något bättre utfall än då arbetet förmedlats på annat sätt.

I stort kunde jag dock inte finna något som talade för att förmedling av nytt arbete genom arbetsförmedlingen gav ett sämre utfall i arbetssituationsvariablerna.

### 6.4.2 Val av nytt arbete

I fas 1 av undersökningen tillfrågades de båda populationerna om de erbjudits nytt arbete.

I Treetexgruppen angav härvid cirka 60 % att de erbjudits omplacering inom koncernen. I fas 2 var motsvarande andel 64 %. Endast

44 % hade accepterat omplacering. Drygt 17 % angav i fas 1 att de erbjudits ny anställning vid annat företag. 32 personer uppgav att de erbjudits arbete både inom koncernen och vid annat företag. Nio uppgav att de accepterat omplacering medan 17 personer hade valt att ta anställning hos annan arbetsgivare. De återstående hade tackat nej till samtliga erbjudanden.

Från Buregruppen hade i fas 1 en mindre andel fått erbjudande om nytt arbete. Knappt 30 % angav att de erbjudits nytt arbete inom koncernen medan endast 15 % hade fått erbjudande vid annat företag. I fas 2 uppgav cirka 45 % att de erbjudits arbete genom omplacering. Knappt 20 % hade accepterat detta.

I fas 2 var 65 % ur Treetexgruppen och knappt 70 % ur Buregruppen sysselsatta i nytt arbete på den öppna arbetsmarknaden. 14 % av de sysselsatta från Treetexgruppen hade det nya arbetet utanför nedläggningsregionen. Detsamma gällde 6 % av de sysselsatta från Buregruppen.

Med utgångspunkt från tabellerna 5:10 och 5:11 har jag studerat om det är några skillnader i utfallet mellan dem som har nytt arbete inom samma koncern som nedläggningsföretaget (omplacering) och de som har nytt arbete hos ny arbetsgivare.

Det visar sig att det finns vissa skillnader mellan dessa båda kategorier ur Buregruppen. Hos ny arbetsgivare har ett relativt stort antal personer erhållit försämring i en eller ett par variabler. Vid omplacering är det något färre som erhållit försämringar men dessa har fått det i desto fler variabler. 34 % av de omplacerade från sågen har fått övervägande antal försämringar medan motsvarande andel av dem med ny anställning är 12 %.

Situationen vad gäller fysisk påfrestning och arbetstakt har förbättrats för båda grupperna, dock i störst utsträckning för dem med ny arbetsgivare. Bullersituationen har förbättrats för drygt 30 % av de senare, men endast för 9 % av de omplacerade. Variablerna arbetet intressant, arbetstid samt arbetsledning har hos nya arbetsgivare den högsta frekvensen försämringar (16 %, 11 % res-

pektive 11 %). De har dock alla tre högre frekvenser vid omplacering.

För några av variablerna framstår en klar skillnad mellan de båda populationerna. Variablerna arbetet intressant, trivsel, möjligheter till påverkan av arbetets uppläggning samt möjligheter till påverkan av arbetstakten visar en markant högre frekvens förbättringar för de nyanställda samtidigt som försämringarna i samma variabler är mindre omfattande.

I Treetexgruppen visade personer i ny anställning högre frekvens försämringar än de omplacerade vad gäller variablerna arbetstid och psykisk påfrestning. Också för närmast överordnad chef och fysisk påfrestning visar de högre frekvens försämringar samtidigt som de har lägre frekvens förbättringar. Tendensen är starkast för den första av dessa två variabler.

Liksom i Buregruppen visar de som erhållit arbete hos ny arbetsgivare markant högre frekvens förbättringar och lägre frekvens försämringar än gruppen omplacerade vad gäller möjligheterna till påverkan av arbetets uppläggning och arbetstakt. När det gäller konsekvenserna på lönesidan så visar de båda populationerna inte någon entydig bild vid en jämförelse av omplacerade och personer med ny anställning.

| | Omplacerade | | Nyanställda | |
|---|---|---|---|---|
| | Bättre | Sämre | Bättre | Sämre |
| Treetex | 36 | 1 | 39 | 5 |
| Bure | 34 | 4 | 36 | 1 |

Tabell 6:2 Lönekonsekvenserna för omplacerade och personer med nyanställning (%).

Vid en jämförelse av löneförsämringarna uppvisar Treetexgruppen något större andel försämringar vid arbetsgivarbyte än vid omplacering. För Buregruppen är resultatet det motsatta.

Vid jämförelse av löneförbättringarna uppvisar båda populationerna 2 - 3 % större andel förbättringar för dem som bytt arbetsgivare än för dem som omplacerats.

Jämförelser av arbetet inom och utanför regionen har givit mycket få klara tendenser. Ur Treetexgruppen tycks personer som börjat ny verksamhet utanför regionen ha fått ökad psykisk påfrestning i större utsträckning än personer med ny verksamhet inom regionen. De senare uppvisade däremot en markant större andel försämringar när det gällde möjligheterna till påverkan av arbetets uppläggning och möjligheterna till påverkan av arbetstakten. Möjligheterna att med någorlunda säkerhet kunna uttala sig om tendenserna i dessa sammanhang är begränsade. Eventuellt är det så att det jag här observerat ej är orsakssamband utan snarare samvariation. Det kan således vara så att t ex regionen ej har något med arbetssituationsvariablerna att göra utan att det är andra faktorer som är avgörande.

### 6.4.3 Sammanfattande kommentar

Individerna har uppvisat en tydlig benägenhet att vänta med att söka efter ny sysselsättning till dess klara besked kunnat lämnas om vilka interna och externa arbetsalternativ som stått till buds.

Av dem som fått nytt arbete har 60 % från Treetex och drygt 45 % från Buresågen fått detta genom arbetsförmedlingen. Arbetsförmedlingen har i mindre utsträckning än övriga kanaler givit arbete utanför regionen. I Treetexgruppen gick cirka 55 % av de externa arbetena ej genom AF. I Buregruppen gick samma andel genom AF. Vad gäller arbetssituationerna så har materialet inte visat att arbete som erhållits genom AF givit sämre eller bättre utfall än arbete som skaffats på annat sätt.

I fas 2 hade 45 % från Treetex och 20 % från Bure omplacerats.

Av materialet framgår att betydligt fler fått erbjudanden om omplacering. 20 % av de svarande från Treetex och 25 % från sågen hade fått detta men avböjt. Man föredrog således i många fall att

byta arbetsgivare. Ny anställning innehades av 20 % respektive 50 %.

Min strävan var att i materialet försöka se om omplacering inom koncernen givit några relativa för- eller nackdelar jämfört med nyanställning vad gäller arbetssituationen. En utgångspunkt vid studiet av materialet var att man vid omplaceringen tenderade att koncentrera intresset på lönekonsekvenserna och försummade övriga faktorer i arbetssituationen. Med avseende på lönen fann jag inte några klara skillnader mellan de båda alternativen. Endast en liten andel av de svarande indikerade att de fått det sämre ekonomiskt.

I Burefallet fann jag för de omplacerade en högre tendens till övervägande antal försämrade arbetssituationsvariabler (34 % av de omplacerade och 12 % av dem med ny anställning). Risken för välfärdsförluster är här uppenbar.

Det visade sig att några personer fått offra ganska mycket genom omplacering. Bland dem med nyanställning fanns ett stort antal med försämringar i en eller ett par variabler medan det bland de omplacerade var färre som fått försämringar, men då i desto fler variabler. När det gäller enskilda variabler gav en jämförelse mellan de båda undersökningsgrupperna en ganska splittrad bild. Dock fanns i båda grupperna antydningar till att nyanställning för gruppen som helhet givit större möjligheter till påverkan av arbetets uppläggning och arbetstakten. I Burefallet gav nyanställning även tendenser till förbättrad trivsel och intressantare arbete. Resultatet talar således i viss (om än liten) utsträckning till förmån för nyanställning. Omplaceringen har gått bra för de flesta, men för några inneburit omfattande välfärdsförluster. En möjlig förklaring till tendensen mot bättre utfall i arbetssituationsvariablerna vid arbetsgivarbyte är en högre grad av valfrihet mellan olika alternativ på den externa arbetsmarknaden. Man har inte offrat något för att få omplacering hos den tidigare arbetsgivaren. Valfriheten och alternativen kan ha ökat för dem som först efter en tid stannat hos en ny arbetsgivare. Individernas avvaktande hållning i väntan på flera arbetserbjudanden kan

tolkas som en naturlig strävan att få överblick över valsituationen.

## 6.5 Av företaget vidtagna åtgärder och välfärdskonsekvenser

För att belysa i vad mån företagets agerande i samband med respektive avveckling bidragit till att begränsa de anställdas välfärdsförluster presenterar jag i detta avsnitt några enligt min uppfattning centrala åtgärder och beslut vid de båda företagen.[1/]

### 6.5.1 Avvecklingstid

Vid båda företagen fattades beslut om stegvis avveckling. I Treetexfallet genomfördes första nedläggningssteget enligt planerna drygt fem månader efter beslutet. Vid Buresågen kom det, också efter planerna, fyra månader efter beslutet. Vid Treetex planerade man från början att genomföra avvecklingen i fyra steg med det sista någon gång under 1971. För Buresågens del var planerna att genomföra avvecklingen i tre steg med det sista i slutet av 1972. Avvecklingsförloppet avvek dock från planerna och genomfördes i stället enligt tabell 6:3.

| | Treetex AB | Bure såg |
|---|---|---|
| Formellt beslut | 18. 9.1969 | 28. 9.1970 |
| Avvecklingssteg 1 | 28. 2.1970 | 29. 1.1971 |
| Avvecklingssteg 2 | 11. 7.1970 | 22.11.1971 |
| Avvecklingssteg 3 | 31.12.1970 | 17. 3.1972 |

Tabell 6:3 Avvecklingsförlopp

Avgången av personal visade sig i båda fallen vara snabbare än väntat. Vid Treetex gav sig detta tillkänna redan tre månader efter nedläggningsbeslutet varvid man vid en produktionslinje var

---

1/ Nedläggningsprocesserna är närmare beskrivna i bilaga III.

nödsakade att övergå till halvkontinuerlig drift. I samband med steg 1 gjorde man detsamma vid ytterligare en linje (se avsnitt 4.3.1). Till detta kom att man tvingades anställa tillfällig arbetskraft för att kunna fullgöra kontraktsbundna produktionsåtaganden.

Vid Buresågen gav sig personalknappheten tillkänna sommaren 1971 då företagets representanter uttryckte oro för möjligheterna att kunna genomföra sina produktionsåtaganden. Genom ersättningsindustrins övertagande av personal från sågen kunde den sista såglinjen stoppas redan i mars 1972 när inneliggande timmar tog slut.

Vid avvecklingsbesluten hävdades från företagen att de utdragna avvecklingsförloppen valts av hänsyn till personalen. Man kunde senare under avvecklingsarbetet konstatera att detta närmast kom att gynna de yngre och mest attraktiva bland personalen. De kunde i många fall relativt snabbt finna nya arbeten. Detta medförde ökade svårigheter för de kvarvarande, äldre och i många fall begränsat arbetsföra. Samtidigt som yngre kamrater försvann från nedläggningsföretaget så tillkom produktionspressen med bland annat krav på förmåga till anpassning till nya tillfälliga uppgifter vid nedläggningsföretaget. Detta upplevde många som psykiskt pressande.

I början av nedläggningsskedet vid Treetex uttrycktes från personalens sida oro för att avvecklingstiden var för kort. Det framkom dock senare att de flesta fann den tillräckligt och redan under undersökningens första fas visade det sig att man för att driften skulle kunna fortgå i viss utsträckning måste förlita sig på tillfällig personal.

### 6.5.2 Samråd

Samrådsförfarandet betecknade samtliga inblandade representanter som mycket väsentligt. I båda de studerade fallen bildades med företagets försorg en intern samrådsgrupp som betecknades Lilla samrådsgruppen. Gruppen bestod av de fackliga personalrepresen-

tanterna och representanter för företaget. Det var enligt de inblande parterna i denna grupp som det reella samrådet skedde samtidigt som man i Buregruppen betecknade den Stora samrådsgruppen mer som ett informationsforum.

Samtliga deltagare i Lilla samrådsgruppen gav intryck av att satsa hårt på att försöka lösa den berörda personalens problem. Diskussionerna, som ofta gällde enskilda personer, var generellt sett mycket öppenhjärtliga. Vid en jämförelse mellan de samrådsmöten jag var närvarande vid tyckte jag mig märka en något "rakare" diskussion i Treetexfallet. Personalen tycktes där ha lättare för att få gehör för sina strävanden. Diskussionerna vid sågen slutade flera gånger med att personalrepresentanterna fick ge vika för företaget. Förhandlingsvanan hos personalen tycktes vara större i Treetexfallet. Jag vill här dock trycka på att denna jämförelse gäller nyanser och ej några skarpa skillnader. En förklaring till skillnaden i personalens möjligheter att hävda sig i diskussionerna kan vara att dessa i Burefallet i större utsträckning än i Treetexfallet gällde påtagliga ting som tjänstebostadsfrågor, hyror samt bostadssubventionslån. Av avgörande betydelse för hur samtalen i grupperna fördes tror jag var att man vid Treetex till skillnad från vid Buresågen inte förde några protokoll vid Lilla samrådsgruppens sammanträden. Avsaknaden av protokoll tycks ha underlättat samtalen. Dessutom medförde det att Stora samrådsgruppens betydelse som samrådsorgan blev något större. För personalrepresentanterna var samrådet mest betungande strax före det formella nedläggningsbeslutet. Denna fas betecknades av företagets representanter som samråd före beslut. Detta samråd ägde rum mellan ett antal företagsrepresentanter och företagsnämndens arbetsutskott. Vid Treetex startade detta 14 dagar innan beslutet medan det vid Buresågen pågick i fem och en halv månad. I båda fallen var samrådet sekretessbelagt. Från företagsledningen uttrycktes i båda fallen stor tillfredsställelse över att det ej uppstod något informationsläckage trots att företagsnämndens medlemmar i arbetsutskottet innan offentliggörandet varit informerade om planerna på nedläggning.

Vid intervjuer med de kollektivanställdas representanter vid

Buresågen framgick att man trots överenskommelser i arbetsutskottet om sekretess, sommaren 1970 övervägt att informera sina medlemmar om att det pågick en utredning om sågverkets framtid. Man bedömde dock risken vara stor för att många av denna anledning skulle lämna sågverket och söka annat arbete. Eftersom detta skulle ha givit ledningen en möjlighet att skylla avvecklingen på svårigheter att få personal valde man att avstå från att informera. Man misstänkte att beslut om nedläggning redan var fattat i förväg och informationen hade således inte förändrat läget i negativ riktning. Man trodde sig dock av taktiska skäl ha gjort rätt genom att inte föra ut informationen.

Samrådet före beslut bedömdes av många av dem som svarade på enkäten i fas 1 som en ren formalitet. Cirka 88 % (84 % i Treetex) ansåg att personalen ej hade någon möjlighet att påverka avvecklingsbeslutet. Många ansåg i Burefallet att beslutet varit klart ända sedan Mo och Domsjö övertog sågen 1965. Företagsledningen delade ej denna uppfattning utan anförde att personalen i princip hade möjlighet till påverkan genom samrådet innan beslutet. Man ansåg vidare att de fackliga representanternas medverkan var av stor betydelse för avvecklingens genomförande. 72 % av enkätsvaren i fas 1 (57 % i Treetex) anförde litet eller inget inflytande från de fackliga representanterna vid genomförandet. Jag finner det i detta sammanhang anmärkningsvärt att nästan 20 % av de svarande i fas 1 angav att de fackliga representanterna inte representerade deras egna åsikter. (Frågan ställdes inte i Treetexfallet).

### 6.5.3 Information

När det gäller informationen i samband med nedläggningarna ansåg 22 % från Treetex och 32 % från sågen att denna ej var tillfredsställande. Företagsledningen ansåg emellertid i båda fallen att man lyckats med informationen. Företagets information förbereddes noggrant genom bland annat schemaläggning och rollspel inför informationsaktiviteterna. Trots detta har många uppgivit att de erhållit det första beskedet på ett negativt sätt. Relativt många

har i båda fallen uppgivit att de informerades om nedläggningsbeslutet via press, radio eller television. I Buregruppen uppgav 21 personer att de nåddes av informationen på beslutsdagens kväll medan 25 fick beskedet dagen efter beslutet eller senare. Detta bör dock kompletteras med att endast 27 personer uppgav att de ej varit på arbetsplatsen under beslutsdagen. Ekvationen går således inte ihop. Detta kan eventuellt förklaras som ett uttryck för allmänt missnöje.

Jag har under undersökningen kunnat konstatera att informationen inte fungerat helt tillfredsställande. Under fas 1 vid Treetex hörde personer av sig per telefon till mig och undrade om de var berörda av nedläggningen. I Burefallet hörde man även av sig och ville ha information om sin egen situation. Den löpande informationen under nedläggningen tycks i stort ha fungerat väl i båda fallen. En viktig funktion fylldes här av det informationsblad (Treetexaktuellt och Burebladet) som respektive företag använde sig av kontinuerligt.

De informationsmöten som hölls i koncernens regi om möjligheterna till intern omplacering rönte i båda fallen mycket lågt intresse från personalen. I en studieresa till Husum som anordnades av Treetex deltog ett 30-tal personer. Företagets svårigheter att i Treetexfallet från början ge klara besked om konkreta omplaceringsmöjligheter skapade låsningar i personalens valsituation som hämmade omplaceringsarbetet.

### 6.5.4 Rekrytering

Som tidigare framkommit erhöll cirka 45 % ur Treetexgruppen och cirka 20 % ur Buregruppen omplacering inom koncernen. En av förklaringarna till denna skillnad är att koncernen i det första fallet hade större utbud av alternativa arbeten på orten. En bidragande orsak till det var att man på grund av anställningsstopp vid Domsjöfabrikerna hade ett relativt stort behov av personal. Av materialet framgår att man från Treetexgruppen omplacerat en större andel av den äldre arbetskraft än vad man gjort från

Buresågen. Vidare var cirka 50 % av de omplacerade från Treetex över 50 år medan cirka 35 % av dem med ny arbetsgivare tillhörde samma åldersgrupp. Från sågen utgjorde samma åldersgrupp 28 respektive 26 % av dessa kategorier. I båda fallen har företaget visat sig ta hänsyn till anställningstiden. Av dem med längre anställningstider har hittills ur Buregruppen ungefär lika stor andel omplacerats som erhållit ny anställning. Från Treetex har en betydligt större andel av samma kategori omplacerats.

Omplaceringarna diskuterades noggrant i lilla samrådsgruppen innan beslut fattades. Man uppgav att man i första hand gick efter individernas förutsättningar. Om flera befanns lämpliga prioriterade man dem som var äldst. Även bundenheten till orten liksom anställningstiden påverkade besluten. Om en person inte trivdes eller av andra skäl inte passade för ett nytt internt eller externt arbete som påbörjats tilläts denne att återvända till nedläggningsföretaget. Intern provanställning var vanligt.

Att intresset för Husum ökade med tiden kan eventuellt förklaras med företagets åtgärder i form av resebidrag, övernattningsrum och inpassning av spontant bildade bilgrupper på samma arbetsskift. Även möjligheten till studiebesök kan ha haft en positiv effekt.

När det gäller Trähusfabriken var efterfrågan på omplacering dit större än företagets efterfrågan på arbetskraft. Till detta kommer hastigt förändrade konjunkturförhållanden för trähussektorn.

Utvecklingen i Buregruppen kan eventuellt förklaras med att många personer slutligen fann att arbetet vid ersättningsindustrin inte passade dem varför de valde att söka sig till sliperiet eller till Rönnskärsverken.

En företeelse som kan nämnas i detta sammanhang är den "gemensamma listan" vid Bure AB. Denna upptog i huvudsak personer som hade servicefunktioner för både sågverket och sliperiet. Vissa av dessa personer hade sin huvudsakliga verksamhet förlagd till sliperiet men tillhörde rent organisatoriskt sågverket. De ansågs

därmed berörda av sågverkets avveckling. Vissa av dem ställde sig undrande till detta eftersom de inte tyckte att de hörde till sågen.

### 6.5.5 Ekonomiska åtaganden

Vid de båda nedläggningarna har företaget gått in med olika ekonomiska åtaganden för att minska de negativa effekterna för den berörda personalen.

För dem som var över 60 år och ej erhöll ny anställning efter nedläggningen åtog sig företaget att upprätthålla individuella livförsäkringar fram till pensionsåldern eller fram till eventuell förtidspension. I Burefallet avvisade man ett uttalat önskemål att de aktuella personerna i stället skulle erhålla kontantbelopp motsvarande de för försäkringen erforderliga premierna.

För att stimulera Treetexgruppens intresse för arbete i Husum gav företaget ett resebidrag på fem kronor per dag under 6 - 12 månader. Till detta kom att man erbjöd övernattningsrum i Husum.

I Burefallet bidrog koncernen till det studiebesök som anordnades på ersättningsindustrins gamla anläggning i Vårby utanför Stockholm. Vid detta besök deltog representanter för företaget, de lokala fackliga organisationerna och arbetsförmedlingen. (Jag själv inbjöds som observatör). Vid besöket studerades produktionen och det gavs möjligheter till diskussioner med de anställda. Under ersättningsindustrins sista tid i Vårby flyttade ett antal personer från sågen ned och började arbeta sig in i den verksamhet som sedan skulle förläggas till Bureå. På detta vis fick de före detta sågverksarbetarna en snabb inlärning i den nya produktionen samtidigt som företaget fick ett personttillskott som motverkade den ursprungliga personalens i vissa fall snabba avgång. Sågverksfolket inkvarterades i baracker i Tumba och Bredäng. Hyreskostnaden för sågverksfolket i Vårby betalades av nedläggningsföretaget.

Ett förvånande och väl hastigt beslut av ekonomisk karaktär var hyreshöjningarna i samband med nedläggningsarbetet i Bure. De personer från sågen som bodde i bolagets tjänstebostäder påfördes i samband med avvecklingen hyreshöjningar av varierande omfattning. Detta väckte starkt missnöje. Detsamma var fallet när företaget snarast ville inkräva tidigare lämnade bostadssubventionslån.

Den största och mest unika ekonomiska satsningen var att nedläggningsföretagets moderbolag bidrog med cirka 2 miljoner kronor till ersättningsindustrins etablering i Bureå. I gengäld skulle Mo och Domsjö AB få överta 1/3 av aktierna i ersättningsindustrin Svenska Högtalarefabriken AB (senare Sinus AB). Aktierna skänktes, när de efter flera förhalningar överlämnades till Mo och Domsjö, till en personalstiftelse vid Sinus. Stiftelsen skulle sedan äga och förvalta dessa. Ledningen för Sinus AB påpekade vid intervjuen som jag gjorde, att Mo och Domsjö AB:s bidrag varit helt avgörande för beslutet om flyttning till Bureå. Utan dessa pengar hade man inte kunnat flytta. Trots detta framfördes kritik i en lokaltidning där man hävdade att Mo och Domsjö AB med hänsyn till sina minskade avvecklingskostnader borde ha satsat mer pengar.

### 6.5.6 Sammanfattande kommentar

De studerade fallen indikerar att det vid en företagsnedläggning, inte är självklart att en längre avvecklingstid är att föredraga framför en kortare, sett ur de anställdas synvinkel. Till detta kommer att företaget är styrt av sina kontraktsmässiga produktionsåtaganden och gällande lagregler för varsel. Inom dessa ramar bör avvecklingstiden styras av personalens personliga förutsättningar och homogeniteten inom gruppen. Även möjligheterna att erbjuda alternativa arbetsuppgifter är av betydelse. Samrådet började i båda fallen innan det formella beslutet fattades. Från personalhåll var man, speciellt i Burefallet, skeptisk mot att det i realiteten var ett samråd. Man menade att beslutet om avveckling av sågen i praktiken fattats tidigare. Personalen ha-

de trots allt möjlighet att föreslå alternativa åtgärder, även om det kan ha varit så att de rimligaste alternativen redan prövats av företaget som därför kände resultaten. Sedan är det en annan fråga om man använt olika beslutskriterier i de olika grupperna. Åsikterna om innebörden i begreppet otillfredsställande lönsamhet kan exempelvis variera.

Att närmare 1/5 i Bure ej ansåg de fackliga representanterna representera medlemmarnas åsikter komplicerar det hela. Huruvida detta var en realitet eller ej är svårt att klart fastställa med enkätens hjälp. Uttalandet kan även vara ett symptom på ett naturligt missnöje med situationen. Det kan också vara ett uttryck för missnöje med att representanterna var lojala mot samrådsgruppens beslut att inte föra ut informationen omedelbart. Med tanke på att personalavgången efter beslutet var snabbare än väntat förefaller dock representanternas handlande ha varit riktigt med hänsyn till personalgruppen som helhet. Man bör i detta sammanhang observera att det enligt uppgifter från företaget var arbetsutskottet som mot styrelsens rekommendation beslutade om sekretessbeläggning av sågverksutredningen. Sekretessen blev dock mycket påfrestande för de fackliga representanterna.

Undersökningen har givit mig intrycket att det är att föredra att samtalen i Lilla samrådsgruppen förs utan protokoll. Diskussionerna tycks därmed bli mer öppenhjärtiga. De fackliga representanternas insatser i samrådsarbetet var i båda fallen av stort värde. De hade en personkännedom som var av stor betydelse för utfallet för många av de berörda.

Informationen förbereddes noggrant av företagsledningen. Intressant är ledningens användning av rollspel inför informationsgivandet. Till kritiken hör att personalen ansåg att den borde ha informerats tidigare om ett förestående beslut. Hänsynen mot kundrelationerna tycks här ha fått vara vägledande. Informationstekniken med anslagstavlor, användande av arbetsledarna, presskonferens och slutligen brev till de anställda var enligt min mening inte den bästa tänkbara. Ett alternativt sätt skulle vara att stoppa driften för att låta en representant för företaget direkt

informera den samlade personalstyrkan. I stället för att sända brev hem till dem som inte var närvarande kunde man ha använt telegram. Detta för att undvika att delar av personalen först informerades genom massmedia. Den ökade kostnaden för att sprida informationen är i detta sammanhang ointressant. Det faktum att företaget inte från början klart angav vilka alternativa omplaceringsmöjligheter som kunde erbjudas skapade en inte önskvärd oro bland de anställda. Det visade sig under avvecklingsskedet vara svårt att för personalen klart ange vilka alternativa arbeten man från företaget kunde erbjuda. Detta medförde enligt min mening onödig oro. Informationen om vilka arbeten som stod till buds och deras karaktär skulle medfört större trygghet hos många. Risken för alltför snabb flykt från företaget för vissa befattningshavare skulle troligtvis minska om de visste var de sedan skulle ta vägen. I Burefallet borde ersättningsindustrin ha varit klar innan man fattade det formella nedläggningsbeslutet. Bolagets intressen borde här inte ha prioriterats.

I de båda studerade fallen framgår att koncernen omplacerat en större andel äldre än vad den övriga marknaden gjort. Den grundprincip man uppgav sig arbeta efter vid intern omplacering var att vid lika förutsättningar hos flera individer inför ett arbete prioritera personer med högre ålder och/eller lång anställningstid. Detta tycks ha följts i stor utsträckning. Idén med provanställning inför omplacering får anses föredömlig. Av utfallet i arbetssituationsvariablerna att döma tycks detta dock inte ha skett genomgående.

Det i samband med Husum erbjudna resebidraget får antas ha haft viss betydelse för rekryteringen dit. Den stora roll transportfrågan kom att spela i detta sammanhang är anmärkningsvärd. De av företaget genomdrivna hyreshöjningarna i tjänstebostäderna och avvecklingen av bostadssubventionslånen till den friställda personalen förefaller på mig ha prioriterats i allt för hög grad vid samrådet. Dessa åtgärder borde ha kunnat genomföras vid ett senare och lämpligare tillfälle och med en annan inställning till de friställdas ekonomiska situation.

Den största ekonomiska satsning som gjordes i de studerade fallen var Mo och Domsjös ekonomiska bidrag med 2 miljoner kronor till ersättningsindustrin i Bureå. Bidraget uppgavs vara helt avgörande för beslutet om flyttning till Bureå. Genomgången av företagets åtgärder med avseende på de anställdas välfärdsförluster har huvudsakligen inneburit en diskussion av löpande ställningstaganden och de direkta reaktionerna på dessa. Företagets åtgärder har inte kunnat sammankopplas direkt med de anställdas välfärd. Möjligen kan man säga att företagets rekrytering av äldre personer bidragit väsentligt till att begränsa deras välfärdsförluster. De har fortfarande haft ett arbete. De har dock i många fall medfört svåra anpassningsproblem. Man får emellertid inte glömma bort de många personer som aldrig erbjöds något arbete eller som inte stod ut i en ny arbetssituation med nya krav. Jag tror dock att de olika åtgärderna i nedläggningssituationen och de anställdas reaktioner på detta indirekt påverkat upplevelserna eller välfärdskonsekvenserna under omställningsperioden. Den ekonomiska satsningen på ersättningsindustrin utgör enligt min uppfattning en åtgärd som såväl direkt sysselsättningsmässigt som indirekt, attitydmässigt haft positiva effekter. Företagets vidtagna åtgärder har dock så gott som uteslutande varit av generell art och kommit samtliga till del. Några undantag finns där man försökt ta individuell personlig hänsyn. Jag har således här inte i nämnvärd omfattning kunnat isolera några effekter som är direkt hänförbara till de vidtagna åtgärderna.

## 6.6 Av myndigheterna vidtagna åtgärder.

I detta avsnitt presenteras kommunernas och Arbetsmarknadsverkets agerande i de två nedläggningsfallen.

### 6.6.1 Information

Kommunerna kopplades in på ett ganska sent stadium. I Treetexfallet informerades representanterna för Örnsköldsvik och Själevad kommuner först dagen innan det formella nedläggningsbeslutet. I Burefallet informerades Skellefteå kommun cirka tre månader in-

nan. Emedan kommunerna i det första fallet inte hade någon direkt beredskap kunde de inte heller bidra till att lösa den berörda personalens problem i nämnvärd utsträckning. I Burefallet har kommunen från flera håll lovordats för sina ansträngningar att skaffa nya industrier till regionen. Om kommunen informerats tidigare än vad som nu skedde hade man kanske kunnat få fram en ersättningsindustri på ett tidigare stadium. På kommunalt initiativ gjordes i båda fallen en uppvaktning tillsammans med personalrepresentanter hos statsministern. Uppvaktningarna medförde dock inte några direkta resultat. Det visade sig i fas 1 att tilltro till arbetsförmedlingen och dess möjligheter att erbjuda nytt arbete åt de friställda endast fanns hos 1/6 av Treetexgruppen och cirka 1/4 av Buregruppen. Arbetsförmedlingarna befann sig i en svår situation där de hade att förmedla arbeten som i de flesta fall inte direkt passade de arbetssökande. Deras agerande gav direkt flera möjliga vägar till informationsutbyte med de friställningshotade. En betydelsefull åtgärd i omplaceringsarbetet var att man i båda fallen öppnade lokala arbetsförmedlingskontor vid nedläggningsföretagen. Personliga samtal fördes här med så gott som samtliga friställda. Detta gav goda möjligheter att klarlägga de enskilda fallen. Särskild information gavs vidare till de äldre om möjligheterna till avgångsbidrag, arbetslöshetsunderstöd och förtidspensionering. Trots dessa åtgärder föreföll dock en del av personalen i fas 1 vara dåligt orienterade om arbetsmarknadsmyndigheternas möjligheter till stödjande insatser i nedläggningssituationer. Enligt avgivna svar i intervjuer och enkäter var det en vanlig uppfattning att omställningsgruppen vid arbetsförmedlingen uppvisade stort engagemang i sitt arbete att skaffa passande arbetsuppgifter åt de friställda.

### 6.6.2 Samråd

I enlighet med då gällande regler bildade länsarbetsnämnden i båda fallen den så kallade Stora samrådsgruppen. Enligt AMS´ anvisningar ankom det på kommunens representant i samrådsgruppen att medverka vid anskaffandet av lämpliga arbeten för de svårplacerade. Frånsett ersättningsindustrin i Burefallet var kommuner-

nas agerande vid Stora samrådsgruppens möten av mycket begränsad omfattning. Stora samrådsgruppen ansågs huvudsakligen fungera som ett informationsforum. Detta gäller kanske i något mindre utsträckning i Treetexfallet. Den kontinuerliga kontakten mellan de olika representanterna i gruppen bedömdes som positiv av samtliga deltagare. En svaghet i samrådsgruppens arbete var att företagets och arbetsförmedlingens statistik över personalläget inte överensstämde helt. Detta gällde i båda fallen såväl antal som indelningsgrunder. Detta försvårade jämförelser mellan gjorda uppföljningar.

### 6.6.3 Arbetsmarknadspolitiska åtgärder

Den berörda personalens tilltro till arbetsförmedlingens möjligheter att erbjuda nya arbeten efter nedläggningen var från början låg i båda fallen. Under undersökningens gång förändrades dock attityden och många positiva uttalanden gjordes i enkäter och intervjuer om det av förmedlingen utförda arbetet att finna ny sysselsättning. De lokalt upprättade arbetsförmedlingskontoren och omställningsgruppens arbete vid dessa har här spelat en central roll. I båda fallen har omfattande ansträngningar och personligt engagemang uppvisat att förmedlingarnas tjänstemän. Skillnaden i orternas storlek kan ha bidragit till en något närmare kontakt mellan förmedlare och arbetssökande i Burefallet. Detta intryck kan eventuellt ha varit enbart skenbart. Förmedlarnas personkännedom har varit slående samtidigt som samarbetet med i första hand personalrepresentanterna men även med företagets representanter tycks ha varit mycket gott. Arbetsförmedlingens och länsarbetsnämndens representanter har på mig gjort intryck av att i problematiska situationer tveklöst ställa upp på de friställdas sida.

När det gällde den ekonomiska sidan gjordes i båda fallen stora ansträngningar för att finna den för individen gynnsammaste lösningen. Bland dem som erhöll avgångsbidrag fanns såväl sådana som efter nedläggningen gick till omskolning som sådana som omplacerades eller fick ny anställning. De ändrade pensionsreglerna med

möjlighet att av arbetsmarknadsskäl erhålla förtidspension från 63 års ålder utnyttjades i relativt stor omfattning i båda fallen. En strävan som öppet deklarerades från länsarbetsnämnderna var att för dem som hade möjlighet att erhålla förtidspension först försöka få ut mesta möjliga ersättning på annat sätt. Detta uppnåddes genom att de äldre efter att ha fått avgångsbidrag fick största antal ersättningsdagar från arbetslöshetskassan (utförsäkrades) innan de slutligen förtidspensionerades. Denna metod användes för 20 personer från sågen och drygt 30 personer från Treetex. Andra bidrag som använts för att minska de ekonomiska konsekvenserna för de friställda är statliga omställningsbidrag samt flyttningsbidrag. De har dock här använts i mycket begränsad omfattning. Vid omskolning har utbildningsbidrag utanordnats. I jämförelse med uppgifter från respektive arbetsförmedling tycks de som svarat på enkäterna ha uppgivit ekonomiska bidrag i mindre utsträckning än vad som i realiteten utgått. En märklig företeelse i enkäten är att svarsfördelningarna för frågan om vilka arbetsmarknadspolitiska åtgärder respektive individ berörts av i stort sett är identiska för de båda populationerna. Man kan här konstatera att man använt sig av såväl omskolning som beredskapsarbete och halvskyddat arbete för att försöka skapa sysselsättningsmöjligheter åt så många som möjligt. Anmärkningsvärt är här att den andel som på direkt fråga svarat att de deltagit i arbetsmarknadsutbildning/omskolning ej överensstämmer med den andel som i sin verksamhetsredogörelse (fråga 13) angivit detsamma. En förklaring kan vara att några personer som varit i utbildning inte velat beteckna denna som omskolning. I min diskussion använder jag mig av dem som i fråga 18 angivit utbildning/omskolning. Dessa utgjorde cirka 14 % av Treetexgruppen och cirka 19 % av Buregruppen.

De personer som erhöll omskolning togs ut på ett tidigare stadium av nedläggningsprocessen vid Treetex jämfört med vid sågen. Detta kan hänga samman med att man även öppnade det lokala förmedlingskontoret på ett tidigare stadium vid Treetex. Omskolning var i båda fallen vanligaste bland de yngre och bland dem som varit anställda ett mindre antal år. En omskolad person från respektive företag var över 60 år. Vidare visade det sig att de som er-

hållit omskolning 2 - 3 gånger var yngre personer. Utbildningens resultat är i båda fallen gott. I fas 2 angav 93 % av de omskolade från sågen och 80 % från Treetex att de hade fast arbete. När det gäller omskolningens effekter på arbetssituationsvariablerna har jag inte kunnat finna några klara sådana. Jag har dock kunnat fastställa att de inte fått det sämre än övriga sysselsatta. Dessutom är det endast ett fåtal som fått någon period med arbetslöshet.

I samband med förmedlingarnas arbete kan nämnas att uppföljningen av omställningsarbetet rutinmässigt avslutats när individen erhållit sitt första fasta nya arbete. Dock gjorde i november 1971 en redovisning av sysselsättningsläget för Treetexgruppen. Den handläggande förmedlingstjänstemannen i Burefallet har senare på eget initiativ hållit viss kontakt med sågverksfolket.

De lokaliseringspolitiska åtgärderna måste tillskrivas en avgörande betydelse för sågverksfolkets sysselsättning. Kommunens strävanden att dra nya industrier till regionen har varit omfattande. Efter flera försök fick man i samarbete med en representant från Mo och Domsjö slutligen en ersättningsindustri till Bureå. Staten gjorde i detta sammanhang en omfattande ekonomisk satsning som senare livligt debatterats.

Ersättningsindustrin som senare tog namnet Sinus AB, flyttades från Vårby utanför Stockholm. Från staten beviljades bidrag till företaget med drygt 4 miljoner kronor. I detta ingick bland annat utbildningsstöd med cirka 1,7 miljoner. Till detta kom individuella flyttningsbidrag till "nyckelmän" som följde företaget till Bureå med knappt 65 000 kronor. [1/] (En del av dessa återvände senare till Stockholm). Vidare lämnades statligt lokaliseringslån och statlig lånegaranti på totalt cirka 3,3 miljoner kronor. Till detta kom bidrag från Mo och Domsjö AB med cirka 2 miljoner kronor och lån från Norrlandsfonden med cirka 800 000

---

1/ Hansson, Israelsson, Nedläggningen, Företagsekonomiska institutionen, Stockholms universitet, 1973, stencil.

kronor. Totalt kostnade flyttningen således cirka 10,2 miljoner kronor i den första fasen. Vidare kan nämnas att de som vid flyttningen friställdes i Stockholm erhöll cirka 640 000 kronor i form av avgångsbidrag, avgångsersättning samt ersättning från arbetslöshetskassan. Detta framkom i anslutning till mitt projekt. Det visade sig att ingen som helst sammanställning gjorts av de kostnader avvecklingen i Vårby av den blivande ersättningsindustrin medfört. Inte heller hade man från myndigheternas sida försökt följa upp vad som hänt dem som friställdes i Vårby. Ersättningsindustrins start var enligt flera uttalanden under undersökningens gång något trasslig. Många ansåg att det dröjde för länge innan de utlovade aktierna överläts till personalen. Läget vid Sinus var vid olika tidpunkter kärvt och öppna konflikter kom i dagen. Vissa personer karakteriserade det dock som inkörningsproblem. Företagets verksamhet ledde med tiden till en akut ekonomisk kris. Företagets fortsatta existens var hotad. I samband med detta bytte företaget för en tid namn. I slutet på mars 1974 erhöll företaget eftergift med cirka 50 % av lån och lånegarantier. Detta motsvarade cirka 2,1 miljoner i skuldlättnad. Bland villkoren för denna eftergift var att i avsaknad av synnerliga skäl garantera fortsatt anställning för personalen i det nya Sinus, rätt för de anställda att tillsätta löntagarrevisor samt motsvarande ekonomiska eftergifter från övriga kreditgivare. Ingen speciell ersättning utgick till aktieägarna. Företaget övertogs i detta skede av en ny ägare. Sinus blev i länsarbetsnämnden ett så kallat uppföljningsärende. I april 1976 gjorde länsarbetsnämnden en bedömning i vilken man ansåg att Sinus uppfyllt de ålagda villkoren. Lönsamheten var dock dålig. Omlokaliseringen hade i och med eftergiften kostat cirka 3,2 miljoner kronor i bidrag och cirka 2 miljoner i lån och lånegaranti. Från länsarbetsnämnden har anförts att dess ursprungliga prognoser för företagets verksamhet i stort uppfyllts men att de förväntade kostnaderna vida överskridits. Man menade bland annat att företaget från början tagit alltför lätt på utbildningsfrågan. De borde i större utsträckning ha utbildat personalen som huvudsakligen bestod av arbetskraft från sågen och kvinnor utan tidigare erfarenhet av liknande arbete.

### 6.6.4 Sammanfattande kommentar

Beredskapen inför nedläggningarna var låg hos de berörda kommunerna när de på ett sent stadium informerades om de förestående nedläggningarna. I Burefallet lovordades dock kommunens ansträngningar att anskaffa en ersättningsindustri.

Stora samrådsgruppen upplevdes av många huvudsakligen som ett informationsforum. Den kommunala verksamheten inom gruppen var låg. Bristen på överensstämmelse mellan företagets och arbetsförmedlingens redovisade personalstatistik försvårade kontrollmöjligheterna.

Den från början uttalade låga tilltron till arbetsförmedlingen förbyttes med tiden i en positiv inställning till omställningsgruppens insatser. En anmärkningsvärd personkännedom uppvisades av arbetsförmedlingens personal. Detta gällde speciellt i Burefallet. Från förmedlingens sida strävade man efter att finna den för de äldre mest gynnsamma lösningen. Såväl avgångsbidragen som utförsäkring från arbetslöshetskassan med efterföljande förtidspension utnyttjades. Av en del personer upplevdes dock förtidspensionen som ett misslyckande. Omställningsbidrag och flyttningsbidrag var åtgärder som användes i begränsad omfattning. Beredskapsarbete och halvskyddat arbete har satts in i relativt begränsad omfattning medan omskolningen givits en större tyngd. De omskolade tillhörde dem med lägre ålder och kortare anställningstid. Omskolningsinsatserna gav ett gott resultat med hög efterföljande sysselsättning. Undersökningen visar dock inte någon effekt av omskolningen på arbetssituationsvariablerna.

Den lokaliseringspolitiska satsningen i Burefallet blev av avgörande betydelse för sågverkfolkets sysselsättning. Kommunen tillsammans med Mo och Domsjö gjorde väsentliga insatser för att bringa en ersättningsindustri till Bureå. Den nya industrins utveckling blev dock dålig och utmynnade slutligen i en ekonomisk kris. För att rädda industrin tvingades staten skriva av ungefär hälften av tidigare lämnade lån och lånegarantier. I samband med detta bytte företaget ägare. Ersättningsindustrin sysselsatte

1974 cirka 175 personer. Detta hade uppnåtts till en kostnad på 8,2 miljoner i bidrag samt lån och lånegaranti på cirka 2 miljoner kronor. Ersättningsindustrin blev således en kostsam historia även om den gav sysselsättning å en stor del av de friställda. (Till detta kommer att företaget fortfarande ej kan anses stabiliserat).

Påpekas bör att man vid valet av industri och senare i ledningen av den tagit för lätt på omställningsproblemen och utbildningen av personalen, som nästan helt var ovan vid den nya verksamheten. 1/ Genomgången av myndigheternas åtgärder har varit av samma karaktär som beträffande företagets åtgärder. Myndigheternas åtgärder har inte direkt kunnat kopplas till individernas välfärdsförändring. Dock kan sägas att åtgärderna bidragit till att begränsa behovet av att flytta till annan region för att få arbete. I viss mån kan även den nära personliga kontakten mellan arbetsförmedlingens handläggare och de friställda sägas på ett väsentligt sätt ha bidragit till att begränsa individernas välfärdsförluster. Detta gäller speciellt i Burefallet. Samtidigt kan man konstatera att ansträngningarna koncentrerats på att begränsa de rent ekonomiska välfärdsförlusterna. De flesta tycks dock uppleva en ekonomisk välfärdsökning trots konstaterad realinkomstsänkning. De lokala arbetsförmedlingarna kommer troligen ännu en tid att ha en viktig uppgift i att även i fortsättningen bistå dem som har bestående problem med anpassningen till arbetsmarknadens för dem höga krav.

---

1/ Inte heller kan myndigheterna anses ha vidtagit tillräckligt långtgående åtgärder för den personal som friställdes i Vårby.

# Kap 7 En metodmässig återblick

## 7.1 INLEDNING

Detta kapitel utgör huvudsakligen en redogörelse för hur jag själv upplevt undersökningen och dess olika stadier. Hänvisningar till metodlitteratur har ej gjorts. Jag har ej funnit detta nödvändigt eftersom det gjorts av andra med liknande problem. 1/ Inledningsvis redovisas några allmänna utgångspunkter samt mina överväganden inför undersökningen. Därefter presenteras mina erfarenheter och intryck från förundersökningen och enkätundersökningen. Slutligen diskuteras problem i samband med databearbetningen.

## 7.2 Allmänt om undersökningen

När jag efterhand tänker igenom hur jag gått tillväga för att genomföra den här undersökningen finner jag att såväl min plan som min bild av problemet ändrats successivt under undersökningens gång. Vid projektets början saknade jag helt praktiska erfarenheter av vad det egentligen innebar att genomföra en undersökning som denna. På den teoretiska sidan hade jag några års universitetsstudier i samhällsvetenskapliga ämnen bakom mig.

---

1/ Se t ex Peterson (1975).

Ett starkt intresse för människor och deras situation i samhället samt för näringslivsfrågor i stort bidrog till att jag kom att reagera inför den allt snabbare strukturomvandlingen i näringslivet. Denna strukturomvandling tycktes för mig ske under en skenbar täckmantel av effektivitet och framåtsträvande. En naturlig fråga för mig var hur det gick för de människor som direkt berördes av näringslivets strukturomvandling. Att man ej tagit med dessa människors "kostnader" i effektivitetsomdömena stod ganska klart för mig.

Tillsammans med en studiekamrat beslutade jag mig för att undersöka hur det gick för personer som berördes av en företagsnedläggning. Det visade sig dock medföra stora svårigheter att få tillstånd att närmare studera en företagsnedläggning. I december 1969 fick vi tips om den beslutade nedläggningen av Treetex AB. Efter en tids trassel fick vi tack vare rekommendationer tillstånd att närmare studera denna nedläggning. Valet av studieobjekt var således givet av omständigheterna. Vi beslutade nu att snarast gå ut med en första undersökning av fallet.

I sammanhanget kan nämnas att vi fick avslag på vår första ansökan till Lilla samrådsgruppen att få studera nedläggningen av Treetex AB. Avslaget motiverades med att den fackliga sidan inte ville att vi skulle genomföra en gruppenkät under arbetstid, vilket var vår utgångstanke. Man ansåg att detta skulle störa produktionen. När vi då i stället bestämde oss för en postenkät till de anställdas hemadresser erhöll vi slutligen samrådsgruppens stöd.

Vårt arbete utmynnade under 1970 i en gemensam seminarieuppsats.[1/] Därefter var avsikten att jag själv ett år senare skulle göra en uppföljning av vad som hänt den berörda personalen. Vid årsskiftet 1970/1971 gavs jag emellertid möjlighet att även studera nedläggningen av Bure såg. Det medförde att jag genast sköt fas 2 för Treetexgruppen på framtiden. Studien växte nu ut med ytter-

---

1/ Ahnfeldt & Hansson, (1970).

ligare ett undersökningsobjekt - en mindre företagsenhet inom samma koncern, men på en mindre ort. I efterhand bedömer jag den sammanlagda populationen på cirka 560 personer som alltför stor för en ensam forskare. Jag kan inte förneka att uppgiften flera gånger känts väl tung. Fas 1 vid sågen dokumenterades och avrapporterades till samrådsgruppen våren 1972. 1/

På företagsrepresentantens initiativ sekretessbelade samrådsgrupperna de båda rapporterna fram till dess den andra undersökningsfasen genomförts i respektive population. Det har under undersökningens gång känts betungande att inte kunna offentliggöra resultaten, bland annat därför att jag inte har kunnat få några reaktioner från forskare och andra utanför institutionen. Det vetenskapliga stödet för detta var att respondenterna i fas 2 ej skulle påverkas av resultaten från fas 1. Efter fas 1 beslutade jag mig för att dra ut på undersökningen i tiden. Övervägandet om tidpunkten gjordes medvetet med några viktiga argument. Dels kan man förvänta att individens anpassning till en ny arbetssituation tar tid. Dels kan det antas att ju längre tid som går efter avvecklingen desto fler externa, icke nedläggningsbetingade, faktorer blir av betydelse för utfallet i välfärdsindikatorerna.

Efter att ha vävt in andra aktiviteter av betydelse för min forskning, bland annat försörjningsaspekter, ansåg jag det lämpligt att efter fyra år genomföra uppföljningen i respektive population. Min förhoppning var härvid att kunna fånga läget när det åter kom i balans för huvuddelen av de berörda personerna. Mitt intryck i efterhand är att detta skedde redan efter två år.

Undersökningsperiodens två senaste år tycks inte inneburit några större förändringar för huvuddelen av de berörda. Jag ser det dock fortfarande som väsentligt att individen här befunnit sig i en ny verksamhet en tid, när omdömen avges.

---

1/ Hansson, 1972.

Fas 2 genomfördes cirka fyra år efter fas 1. Den genomfördes inte efter exakt lika många månader i de båda populationerna. Det beror närmast på att undersökningen kolliderade med andra aktiviteter. Jag anser att det i praktiken inte haft några betänkliga effekter på resultaten.

Min egen inställning till strukturomvandlingen i utgångsläget var att den berörde individen negativt. Nedläggningsprocessen i de båda fallen blev för mig en mycket stark upplevelse. Jag blev i fas 1 mycket känslomässigt engagerad av de människor jag kom i kontakt med. Samtidigt tyckte jag mig genom intervjuer få en relativt god bild av såväl personalens som företagets representanter och de problem de hade att arbeta med. Jag hade i förundersökningsskedet uppfattningen att jag kunde hålla mig ganska neutral till den process jag studerade. Dock kände jag mig vissa gånger oförstående till företagets synpunkter, medan jag andra gånger kände det så för personalsidans åsikter. Under enkätundersökningen i fas 1 blev jag allt mer engagerad av de upplevelser och levnadsöden som enkäterna avslöjade. Jag kände här en klar sympati för den berörda personalen. Individerna och deras upplevelser blev av central betydelse för mig. Undersökningen har gett mig en intensiv inblick i de friställdas många gånger mycket svåra påfrestningar. Efter fas 2 har man påpekat för mig att jag tycktes ha avlägsnat mig från individen och i stället allt mer övergått till macroaspekter. Det kan i viss mån vara riktigt uppfattat.

I rapporter skildras inte några enskilda levnadsöden. Jag anser dock inte att jag därmed skulle ha försummat individen. Snarare tror jag att denna utveckling är en produkt av materialets omfång och den traditionella inställningen till hur forskningen skall bedrivas. En förklaring till utvecklingen mot allt mer aggregerande resonemang om gruppen som helhet kan vara det tidsmässiga avstånd till processen som jag fick i fas 2. Jag har fått mer "distans" till problemet. Jag tror att min egen utveckling på sätt och vis påminner om den som de berörda individerna genomgått vid avvecklingen. Många har troligen med tiden tonat ner på de individuella problemen.

## 7.3 Förundersökningen

Förundersökningen bestod av de tre huvudsakliga delarna litteraturstudier, intervjuer samt observationer vid samrådsmöten. Litteraturstudien (kapitel 1 och bilaga I) omfattar enbart svenska undersökningar på området. Ett antal undersökningar av företagsnedläggningar har även gjorts utomlands, men då jag funnit att de inte tillför något väsentligt för arbetet så har jag inte redovisat dem. Litteraturgenomgången är således avgränsad till svenska förhållanden. Tre nu existerande studier [1/] hade ej publicerats när jag formulerade mitt problem samt fastställde min slutliga uppläggning och därmed har de inte heller påverkat mitt eget arbete. Däremot har diskussioner med William Peterson haft viss betydelse för min problemsyn vid projektets början.

När det gäller förundersökningens intervjuer är mitt intryck att jag vid intervjuerna fick en förtroendefull relation till respondenterna. En något mer avvaktande ställning uppvisades dock vid de första intervjuerna med företagets representanter. Det kom till uttryck i mycket försiktiga och kanske även formella svar på mina intervjufrågor. Vissa företagsrepresentanter sökte vid mina frågor stöd i företagets officiella PM och andra skriftliga dokument. Det formella beteendet försvann dock vid förnyade kontakter och ersattes av ett i mitt tyckte mycket positivt och otvunget bemötande. Så gott som samtliga intervjuade tycktes anstränga sig för att ge mig deras bild av verkligheten. Anmärkningsvärt är att jag vid vissa tillfällen fick ta del av konfidentiellt material. Detta ökade min insikt i företagets syn på problemen. Under undersökningens gång tänkte jag ofta på riskerna för att denna öppenhet skulle medföra att jag blev partisk med företaget. Denna verksamhet kan emellertid ha resulterat i att jag i stället blev mer kritisk i bedömningen av företagets agerande. I min databehandling har jag dock hela tiden

---

1/ Se Berger (1973), Gonäs (1974) samt Peterson (1970, 1973, 1975).

strävat mot en hög grad av objektivitet samtidigt som jag i vissa situationer tagit ställning för eller emot. Vidare hände det på ett tidigt stadium att företagsrepresentanter arrangerade gruppintervjuer med dem som jag från början avsett att intervjua enskilt. Detta var kanske ett utslag av osäkerhet eller en uppfattning av mig som ett hot i min intervjuroll. Efter gruppsamtalen, där de deltagande representanterna ibland rättade varandras frågor, gavs jag möjlighet att möta var och en för sig.

Vid intervjuerna använde jag mig av bandspelare. Ingen ställde sig på direkt förfrågan negativ till denna metod. Det är min uppfattning att den påslagna bandspelaren inte nämnvärt påverkat de avlämnade svaren. I vissa fall kunde jag registrera en inledande misstänksamhet som dock tycktes försvinna ganska snart. Samtidigt föreföll det som om jag stimulerade till spontana informella samtal, när jag stoppade bandspelaren.

En viktig erfarenhet från förundersökningen var att det marginella informationstillskottet från fler än två intervjuer kring samma frågor och med representanter från samma part var mycket lågt.

Mitt deltagande som observatör vid samrådsgruppernas möten var av stor betydelse för min insikt i respektive nedläggningsprocess. I metodlitteraturen behandlas ofta den påverkan observatören kan ha på de i processen involverade. Själv tror jag att min första närvaro i respektive grupp påverkade deltagarnas aktiviteter. Min närvaro och min påkopplade bandspelare tycktes i början hämma företagets representanter i sitt agerande, samtidigt som personalrepresentanterna gav intryck av att påverkas i mer offensiv riktning. Vid min fortsatta närvaro fick jag intrycket att denna tendens avtog och att mitt deltagande sågs som ett normalt inslag i sammanträdeslokalen. En annan förklaring till det förändrade beteendet i samrådsgrupperna kan vara en ökad avspänning inom gruppen.

## 7.4 Enkätundersökningen

### 7.4.1 Urvalsramen

I början av projektet diskuterades vilka som skulle utgöra projektets population och vilken datainsamlingsteknik som skulle användas. Vad gäller population så valdes den personal som var fast anställd vid nedläggningsbeslutet. Från början övervägdes att även rikta undersökningen mot de fast anställdas familjer. Ett argument för detta var att de ansågs starkt berörda av nedläggningen. Muntliga intervjuer bedömdes som överlägsna skriftliga enkäter för att fånga upp individernas upplevelser och attityder. De begränsade resurserna medförde dock att valet föll på att studera de fast anställda via skriftliga enkäter utsända per post till respektive hem.

En väsentlig nackdel i detta sammanhang var att jag saknade praktisk möjlighet att kontrollera om det verkligen var den tillfrågade som besvarat frågorna. Det kan i och för sig ha varit någon annan. Detta har jag dock inte haft anledning att misstänka och utgår därför i min redovisning från att enkäterna besvarats av de tillfrågade.

Inför fas 2 ställdes jag inför frågan vilka som borde utgöra undersökningspopulation vid uppföljningen. En tanke jag hade härvid var att jag kanske enbart skulle vända mig till dem som besvarat enkäten i fas 1 och på detta sätt visat intresse för min undersökning. Med hänsyn till väntat svarsbortfall skulle detta förfarande medföra en kraftig begränsning av antalet svarande i fas 2. Personer som endast deltog i fas 2 medgav ej individuella jämförelser men bidrog till den totala bilden av hur respektive population fått det efter fyra år. Detta senare talade för mitt beslut att i fas 2 vända mig till samma grupp som i fas 2. Således definierade jag undersökningspopulationen för fas 2 som populationen från fas 2 exkl avlidna och personer med okänd adress.

### 7.4.2 Enkätundersökningens karaktär

För att studera en företagsnedläggnings konsekvenser skulle det enligt min mening vara idealiskt med en s k exante-facto-undersökning - en undersökning med en första mätning redan innan förändringen inträffar. Ett alternativ och vanligare tillvägagångssätt är att man gör en undersökning med mätning enbart efter förändringen. Min undersökning är ett mellanting mellan dessa båda uppläggningar. Den första mätningen är genomförd efter nedläggningsbeslutet i respektive företag men innan eller i nära anslutning till första avvecklingssteget. En första mätning innan nedläggningsbeslutet var för mig omöjlig att göra. Detta skulle eventuellt ha gett en något annorlunda bild av nedläggningsföretagen, men jag tror inte att det varit av någon väsentlig betydelse för undersökningen. Angelägnare var att fas 1 genomfördes innan några permitteringar gjorts. Genom att fas 2 genomfördes fyra år senare bör undersökningens longitudiuella uppläggning betonas. Härigenom undveks utvärdering med respektive frågor som grund och nackdelar i form av t ex tillrättalagda svar och minnesfel. Representanterna svarar i huvudsak på frågor om den situation de för tillfället befinner sig i. Frågan om verksamhetsbyten (fråga 18 i bilaga IV och V) utgör ett undantag.

Projektet kan närmast karakteriseras som en surveyundersökning med före-eftermätning utan kontrollgrupp. Uppläggningen kan jämföras med en panelundersökning. Undersökningsuppläggningen medför många svårbemästrade problem som t ex förändringar i individens anspråksnivå, mätningseffekter från fas 1, samt inverkan från förändringar i omgivningen. Utmärkande för surveyundersökningar är deras begränsade kontrollmöjligheter. Man skulle i mitt projekt kunna efterlysa någon form av kontrollgruppsförfarande för att kunna isolera nedläggningseffekter. Denna kontrollgrupp borde i så fall ha bestått av liknande personer från liknande företag på liknande ort. Detta skulle ha möjliggjort en klarare renodling av nedläggningskonsekvenserna. Kontrollgruppsförfarandet har dock för mig inte varit möjligt att tillämpa på grund av personella och ekonomiska resurser. I stället har jag nöjt

mig med jämförelser mellan olika delar av undersökningspopulationen. Vad gäller inkomsteffekterna så har jag försökt reducera kontrollgruppsönskemålet genom att använda olika index. För arbetssituationsvariablerna har inte någon motsvarande analys varit möjlig att göra.

En viktig fråga är i vilken utsträckning förändringarna i total välfärd påverkats av andra företeelser än själva nedläggningen. Jag menar här att variabler som ålder, arbetsförmåga, familjerelationer samt boendeform i stället för t ex sämre arbetsförhållanden skulle medverka till den totala välfärdsutvecklingen. Förändringen av den totala välfärden har uppnåtts genom en direkt fråga i fas 2 samt genom bland annat arbetssituationsvariabler och boendeform. Viktigt är här att det är individens relativa utveckling som är avgörande. Man kan förvänta att de som t ex fått bättre lön höjer sin aspirationsnivå. Vidare antar jag att de jämför sig med en viss grupp. Eftersom de i många år varit verksamma vid nedläggningsföretaget kan det förväntas att de jämför sin löneutveckling med lönesituationen vid nedläggningsföretaget. Det kan då vara naturligt att de tycker sig ha fått bättre lön.

Mina beräkningar visade dock att de flesta fått reallönesänkningar. Även jämförelser med den lön de skulle ha haft om de arbetat kvar vid nedläggningsföretaget (omräknat med löneindex) visar övervägande löneförsämringar. Om individerna jämför relativt och har tillgång till information så borde de således, indikerat löneförsämringar. Detta talar för att det är den absoluta lönen individerna i stället ser till. Höjd absolut lön betecknar förbättring. Detta är helt i linje med teorin om "money illusion" som betecknar individens tendens att överskatta köpkraftökningen bakom en nominell löneökning. Detta medför att en del av den andel av de svarande som själva sagt sig ha fått bättre lön är att hänföra till en allmän förbättring. Mina jämförelser av de svarandes omdömen om lönen i de båda faserna tycks i större utsträckning stämma med den reala utvecklingen än vad individens egna omdömen gör. Det insamlade materialet möjliggör här framtida noggrannare analyser av detta problem. Att isolera

nedläggningens effekter på individernas totala välfärd är ett svårt problem som inte varit möjligt för mig att helt lösa. Detta skulle ha krävt omfattande analyser av motsvarande förändringar för individen som inte drabbats av företagsnedläggning. Att den allmänna utvecklingen kan ha påverkat resultatet förefaller möjligt. Däremot är det mer osäkert i vilken riktning detta skett.

Ett intressant konstaterande är att jag dock funnit tendenser som talar för att den ekonomiska välfärden i stort samvarierar med de övriga välfärdsindikatorer jag använt. Även individens omdöme om situationen i stort tycks samvariera med de enskilda variablerna.

Att genomföra en panelundersökning vid två tillfällen med fyra års mellanrum medför problem med panelmortaliteten, d v s personer som vid det ena eller andra tillfället inte kan eller vill besvara frågorna. Mätnings- och minneseffekterna har troligtvis varit av begränsad omfattning i undersökningen. Möjligen kan frågorna från fas 1 i viss mån ha ökat de svarandes medvetenhet om olika aspekter i arbetssituationen och därmed höjt deras krav inför fas 2. Möjligheterna för de svarande, att i fas 2 komma i håg de svar de avlämnat på liknande fråga fyra år tidigare, förefaller minimala. Under projektets gång har jag flera gånger upplevt allvarliga etiska problem. Ett av dessa har varit med vilken rätt jag som forskare får tränga in i folks upplevelser och attityder under en för dem mycket allvarlig och kanske hotande situation. Exempel på sådana frågor är de om arbetsförmåga och lön, samt relationer till arbetskamraterna och företagsledningens agerande. Detta har i viss mån inverkat hämmande på min strävan att få in svar från så många som möjligt. Speciellt gällde detta i fas 1. Känslan av "snokande" har dock motverkats av att relativt många tycks ha upplevt det positivt att någon intresserat sig för deras problem och att de fått uttrycka sina upplevelser av nedläggningen (82 % från Treetex och 66 % från Bure i fas 2).

### 7.4.3 Frågeformulären

Frågeformulären i fas 1 lämnades i preliminär version till kollegor vid institutionen och till lilla samrådsgruppen. I fas 2 diskuterades enkäten med kollegor vid institutionen, bland annat vid en kurs i surveymetodik samt vid en doktorandkurs på sociologiska institutionen. Synpunkterna i fas 1 från samrådsgrupperna var relativt marginella, medan kollegornas åsikter medförde att ytterligare några frågor fick fasta svarsalternativ. I fas 2 fick jag en del synpunkter på de använda skalorna samt råd om nedskärning av formulärets längd. [1/] Något fältmässigt test av formulären på delar av målpopulationen gjordes aldrig. Detta ersattes i stället av samrådsgruppens reaktioner på mina utkast. Det för mig tyngst vägande skälet till att formuläret inte testades på traditionellt sätt var att jag bedömde det som alltför störande och orosskapande i detta skede. Jag ville dessutom ha hela populationen "outfrågad" när enkäten kom till dem.

I enlighet med framförda synpunkter gav jag ytterligare ett antal frågor fasta svarsalternativ. Detta gjorde jag med tveksamhet med hänsyn till bland annat risken för att de svarande skulle påverkas av dessa. De fasta svarsalternativen minskade vidare möjligheterna att få in oväntade spontana svar. Genom att kombinera de fasta svarsalternativen på många frågor med möjligheter till spontana kommentarer undvek jag detta. Bland argumenten för fasta svarsalternativ var att många i målpopulationen hade begränsad vana av att uttrycka sig skriftligen. Det fick dock inte stöd genom respondenternas sätt att svara. Trots den förmodade ovana att uttrycka sig i skrift visade det sig att många av de svarande skrev långa brev i enkäten där så gavs utrymme. De svarande gav intryck av att vara mycket angelägna att ge mig en så god insikt i deras situation som möjligt. Kommentarerna var ofta mycket öppenhjärtliga och personligt ställda. Fö-

---

1/ De slutligen använda frågeformulären i fas 2 presenteras i bilaga IV och V.

religgande rapport beskriver inte på ett uttömmande sätt de levnadsöden och personliga funderingar som kom mig till del i enkätsvaren. Jag fann det lämpligast att först ge en mer övergripande och aggregerad bild av de anställdas konsekvenser i denna rapport.

Från mina kollegor framfördes kritiska synpunkter på formulärens omfattning. Detta tycks dock enligt min uppfattning ej ha hämmat de svarande i nämnvärd utsträckning. Det interna bortfallet i enkätens senare del är av begränsad omfattning. Mot detta kan dock sägas att man inte vet hur många som svarat om formuläret varit mindre. Av hanterbarhetsskäl skulle jag dock vid upprepade undersökningar i framtiden anstränga mig för att banta formulären ytterligare. Det låga deltagandet (69 %) i fas 2 för Treetexgruppen kan vara en indikation på att de svarande då upplevde enkäten som mindre aktuell och angelägen, samt att ett mindre formulär trots allt hade kunnat få dem att svara. Fas 2 för Buregruppen (svar från 92 %) fick mig dock att tro att formulärets storlek var av mindre betydelse och att det snarast gällde att väcka intresset och att engagera målgruppen.

När det gäller formulärets utformning så har detta varierats flera gånger. Från fas 1 i Treetexfallet till samma fas i Burefallet och vidare till fas 2 i båda fallen har successiva förändringar genomförts. Detta har skett i min strävan att förbättra undersökningen. Undersökningens longitudinella karaktär och dess uppläggning att jämföra svar avgivna vid två tidpunkter medförde dock att de enskilda stegvisa förändringarna av formuläret i viss mån haft negativa konsekvenser för projektet som helhet. Jag avser här de förändringar jag efter många överväganden gjort vad gäller skalor och frågeformuleringar. Jag blev här markant påmind om att det inte gick att rätta till fel eller svagheter som begåtts i tidigare enkäter. Det gick inte att börja om med att från början studera en fortgående process.

Vid fas 1 i Bure byttes vissa begrepp ut medan andra spjälkades upp från Treetexenkäten.

Begreppen "kroppsligt tröttande" och "nervpåfrestande" använde vi oss av i Treetexundersökningen för att vi var av den uppfattningen att dessa skulle vara lättare att förstå än begreppen "fysisk påfrestning" och "psykisk påfrestning". Fram till fas 1 i Bure kom jag fram till att denna oro var något överdriven och valde därför att använda de senare begreppen vilka i större utsträckning liknande dem som vanligtvis används i andra undersökningar av liknande karaktär. Till detta kommer att jag i Burefallet införde några nya variabler som kan förväntas ha visst samröre med begreppen fysisk och psykisk påfrestning och ge en förbättrad bild av arbetsvillkoren. Jag avser här:

- Arbetstakten påfrestande.
- Bullret besvärande på din arbetsplats vid .....
- Arbetet stressande.
- Maskinerna väl underhållna.
- Arbetet intressant.
- Trivs/trivdes Du på arbetsplatsen.

Jag anser att detta medfört att formulärets värde som informationsinsamlingsinstrument ökat. Jag har dock i efterhand funnit några ytterligare miljödimensioner som i de här aktuella fallen skulle varit relevanta. Det gäller t ex förekomsten av hetta, damm och vattenånga. 1/ Eftersom jag inte tog med dessa i fas16 så fann jag ej heller anledning att ta med dem i fas 2.

I Treetexundersökningen frågades om arbetsledningen medan jag i Burefallet spjälkade upp frågan om inställningen till ledningen i tre delar. Detta har sin grund i den speciella situationen vid sågen med på skilda plan urskiljbara ledningsgrupper. Arbetsledningen i Treetexfallet motsvarades i Bureundersökningen av "Närmast överordnad chef".

För frågorna om möjligheterna till påverkan i arbetssituationen har jag i fas 1 för Buregruppen gjort en uppdelning på två frågor. För Treetexgruppen blev felen så omfattande att jag uteslöt frågorna ur analysen. Även resultatet av dessa frågor för Buregruppen har således markanta begränsningar. Även de använda skalorna förändrades under undersökningens gång. När fas 1 var genomförd för Treetex blev jag tveksam över den skala som använts vid mätningen av arbetssituationen. Jag antog att en stor del av dessa som gjorde markeringar för "varken bra eller dålig" saknade åsikt om den aktuella variabeln.

---

1/ Dessa negativa miljöfaktorer uppgavs av vissa svarande förekomma vid nedläggningsföretagen.

Jag fann vidare en viss, om än ej särskilt stark centraliseringstendens i Treetexmaterialets svarsfördelning. Jag ville därför i Burefallet försöka använda mig av en skala som motverkade centraliseringstendenser samtidigt som den gav respondenten möjlighet att markera om han ej hade någon åsikt. Skalan-Bra, Ganska bra, Varken bra eller dålig, Ganska dålig, Dålig-ändrades således så att mittalternativet togs bort och Ingen åsikt anfördes som sista alternativ. Ett misstag som uppmärksammades först efter tryckningen av Treetexformuläret för fas 1 var att skalan ej stämde för variablerna "Kroppsligt tröttande" och "Nervpåfrestande". Vad innebär det egentligen om respondenten anger att situationen är bra vad gäller "Kroppsligt tröttande"? Tanken var den att det skulle innebära att arbetet inte var kroppsligt tröttande. Det är troligtvis också så respondenterna uppfattat det. Men det finns dock risk för att respondenter som markerat "Bra" för "kroppsligt tröttande" menat det motsatta. Det vill säga att arbetet varit kroppsligt tröttande men att de tyckt att detta varit bra för konditionen. Eftersom jag syftade till att ta reda på om respondenterna upplevde arbetssituationen som fysiskt påfrestande, intressant, etc så bestämde jag mig för att införa en tregradig skala för vissa av variablerna med skalstegen - Ja, i hög grad; Ja, i viss mån; Nej, inte alls; Ingen åsikt. I Bureundersökningen, fas 1 visade det sig att endast ett fåtal valde alternativet "Ingen åsikt" när jag frågade om situationen vid nedläggningsföretaget. Man uttalde i stället i stor utsträckning en klar ståndpunkt angående de flesta variablerna i den gamla arbetssituationen. När Treetexgruppen skulle följas upp i fas 2 genomfördes åter vissa skalmässiga förändringar. Kravet på jämförbarhet med fas 1 i Treetex tillsammans med det lilla antal personer som i fas 1 i Bure använt sig av alternativet "Ingen åsikt" medförde att jag följde erhållna rekommendationer och återgick till skalan från fas 1 för en del av variablerna. Vissa av variablerna skulle dock mätas enligt en variant av skalan i fråga 16 b i fas 1 av Bureundersökningen. Kritik riktades dock mot att denna skala ej var lika lång på båda sidor om "nollpunkten". Detta justerades genom att skalan - Ja, i hög grad; Ja, i viss mån; Nej, inte alls; Ingen åsikt; ersattes av - Ja; Nej; Ingen åsikt.

När det blev aktuellt med uppföljning av Bure i fas 2 stod jag åter inför frågan om vilken skala som skulle användas. Jag fann det härvid vara fördelaktigast att använda samma enkät som i Treetex, fas 2. Jämförbarhet i fas 2 mellan Treetex och Bure skulle härmed erhållas i högre grad.

För att öka möjligheterna till jämförelser mellan olika faser i projektet har jag vid vissa körningar i datamaskinen gjort sammanslagningar av vissa skalsteg. I skalan i fas 1, Bure, - Bra; Ganska bra; Ganska dålig; Dålig; Ingen åsikt; - slås Ganska bra och Ganska dålig samman till en klass. I de övriga tre enkäterna slås de tre motsvarande mittalternativen samman - Ganska bra; Varken bra eller dålig; Ganska dålig: - för att mer likställas med föregående skala. I fråga 16 b i fas 1, Bure, slås skalstegen ett och två samman för att mer överensstämma med skalan i fas 2 - Ja; Nej; Ingen åsikt. Här likställs således stegen - Ja, i hög grad; Ja, i viss mån; med steget - Ja.

En viktig fråga i samband med det ovan sagda är hur man som forskare skall agera i ett projekt som detta. Skall man t ex i en longitudinell studie genomföra "förbättringar" i formulären mellan olika faser eller skall man i första hand tänka på jämförbarheten mellan olika faser?

Den variabelutökning som gjorts under projektets gång bedömer jag som en förbättring av enkäten. När det gäller skalproblemet menar jag att det i efterhand är olyckligt att flera justeringar genomförts. Dock finner jag att skalorna och variablerna i fas 2 är av god standard. Jag valde i fas 2 att använda mig av samma enkät i båda populationerna (frånsett några svarsalternativ i fråga 22 och 24). Jag prioriterade här på sätt och vis jämförbarheten mellan de båda populationerna i fas 2 för jämförbarheten i faserna 1 och 2 i Bure. Det senare kunde hjälpas upp genom de skaljusteringar jag ovan redogjort för. Ovan relaterade ändringar har således i viss mån haft en negativ effekt på undersökningens egenskap som förändringsmätare. Undersökningen ger dock trots detta en god indikation om vilka förändringar som skett i individernas arbetssituation.

Det mest direkta sättet att mäta förändringar i arbetssituationen är att direkt tillfråga individen om upplevda förändringar. I enkäterna i fas 2 har individen själv fått göra jämförelsen. Där förekommer inte de ovan relaterade skalproblemen men väl andra begränsningar. Jag avser här minnesfel samt möjligheter för individen att snedvrida resultatet i riktning mot vad man

tror vara socialt önskvärda svar. Risken för efterrationaliseringar är uppenbar. En annan av mig använd metod utöver den att tillfråga individen om upplevda förändringar, är att jag jämför lämnade omdömen vad gäller de olika arbetssituationsvariablerna i nedläggningsföretaget och i den nya verksamheten. Dett kan ske på två sätt. Dels kan man jämföra omdömen om nedläggningsföretaget, avgivna då detta fortfarande var i drift, med omdömen om nya jobbet från fas 2, då individen befann sig i detta. Dels kan man jämföra omdömen om de båda situationerna som båda insamlats i fas 2. Det första tillvägagångssättet innebär att man jämför omdömen om den arbetssituation individen vid mättillfället befinner sig eller nyligen befunnit sig i. Det andra sättet att man jämför två omdömen avgivna vid samma tidpunkt (fas 2) varav det ena gäller den arbetssituation individen befinner sig i och det andra den arbetssituation individen hade vid nedläggningsföretaget. Båda teknikerna har använts i formuläret. Enligt min uppfattning är det första tillvägagångssättet att föredra. Det används också huvudsakligen i analysen. Dels ställer det mindre krav på individen, som inte behöver tänka tillbaka på det förgångna i nämnvärd utsträckning utan endast ta ställning till situationen i nutid. Dels minskar det individens möjligheter till medveten justering genom att man knappast kan anta att han i fas 2 kommer i håg vad han lämnat för tidigare omdömen. Det hindrar dock inte medveten över- eller underskattning av enskilda omdömen. Det senare innebär att individen kan tänkas ha lämnat ett omdöme som inte motsvaras av "verkliga" synpunkter på variabeln ifråga utan i stället beror på andra faktorer. Förvanskningen av lämnade omdömen kan exempelvis orsakas av att individen i fas 1 försöker ange att nedläggningsföretaget inte alls är så undermåligt som kanske anförts i andra sammanhang. Det kan även orsakas av haloeffekter i ena eller andra riktningen.

Ytterligare en effekt som motverkas med den av mig förespråkade metoden är den modifiering av anti- och sympatier som med tiden tenderar att uppkomma. Man ser på saken "med andra ögon" eller "minns bara det roliga". För båda undersökningsgrupperna har jag jämfört de omdömen som av respektive individ avgivits i fas 1

och fas 2 för varje situationsvariabel i nedläggningsföretaget. Jag har därigenom kunnat konstatera att det verkligen sker en modifiering av tidigare omdömen. Tendensen är densamma för samtliga situationsvariabler i de båda grupperna. Vissa av dem som i fas 1 angivit att situationen vid nedläggningsföretaget varit bra vad gäller en viss variabel har i fas 2 använt mittalternativet "Varken bra eller dålig". Av dem som i fas 1 svarat "Dålig" har vissa i fas 2 ändrat till mellanalternativet medan andra till och med ändrat till "Bra". Den grupp som i fas 1 valt mellanalternativen tenderar att i efterhand se mer positivt på situationen och använder i relativt stor utsträckning "Bra".

De här diskuterade förändringarna i individens omdöme talar för min tidigare uppfattning att svaret på frågan hur individens arbetssituation förändrats sedan nedläggningen bör sökas genom jämförelse av omdömen om de olika situationsvariablerna avgivna i respektive fas. Ytterligare ett argument är att det är individens uppfattning om situationen när han befinner sig i den som är det centrala. Det avgörande är hur han upplever arbetet när han är verksam i det och inte hur det upplevs några år senare när han tänker tillbaka från en ny situation med nya erfarenheter. Detta har för övrigt varit vägledande för hela projektets uppläggning.

### 7.4.4 Fältarbetet

Fältarbetet i projektet har varit omfattande och krävt noggranna förberedelser. Väsentligt har varit att enkäterna förannonserats i personaltidningarna för fas 1 och i lokalpressen för fas 2. Av betydelse var även att jag backades upp av både facket, företaget och länsarbetsnämnden. De fackliga representanterna kunde efter förundersökningen gå ut och förbereda personalen på den kommande enkäten. I Burefallet gavs jag vidare möjlighet att vid ett offentligt möte i fas 1 personligen visa upp mig själv och undersökningen, vilket jag bedömde som mycket värdefullt. I fas 1 i Treetexundersökningen gjordes en begränsad uppföljning per telefon av dem som ej svarat efter två påminnelser. Jag upp-

levde denna uppföljning som för mig mycket påfrestande. Det kändes fel att i detta stadium åter störa de som inte svarat. Det medförde att jag i fas 1 för Buregruppen endast tittade på bortfallets bakgrundsfaktorer angivna i registret. Uppföljningarna föregicks således av en artikel i lokaltidningarna. För Treetexgruppen följdes enkäten av två påminnelser till de som inte svarat. Många avstod trots detta från att svara. Eftersom jag antog att situationen för dessa inte var så akut i detta stadium ansåg jag mig här kunna gå ut med en bortfallsundersökning per telefon. Mina telefonkontakter mottogs mycket positivt. Det medförde att jag inför uppföljningen av Buregruppen beslutade mig för att efter två skriftliga påminnelser även göra en påstötning per telefon till de som inte svarat inom ramen för den ordinarie datainsamlingen. Frånsett några mycket aggressiva och irriterade personer som definitivt vägrade att svara var de flesta positiva till min telefonkontakt. Oftast uppgav man att det bara inte "blivit av" att skicka i väg den ifyllda enkäten. Man sände gärna in den "om det inte var för sent". Många berättade spontant om hur de hade fått det efter nedläggningen i hemmet eller på en eventuell ny arbetsplats. Vidare frågade många hur det gick med undersökningen. I något fall framskymtade även en viss osäkerhet inför undersökningens anonymitetsskydd. Svarsfrekvensen gjorde att jag beslutade att ej göra någon bortfallsstudie i denna fas. Min erfarenhet av fältarbetet blev:

- att det var bra att i pressen informera om mig själv, projektet, och det kommande frågeformuläret
- att det är viktigt att värna om och deklarera anonymitetsskydd för de svarande
- att telefonpåstötningar är en effektiv åtgärd för att höja svarsfrekvensen
- att det av flertalet svarande upplevdes som positivt att "någon intresserade sig för deras problem"
- att postenkäthanteringen var mycket arbetskrävande.

## 7.5 Databearbetningen

I detta avsnitt beskrivs databearbetningsfasen och de problem som uppstod under denna.

### 7.5.1 Förberedande arbete

När enkäterna kommit in måste de kontrolläsas. De fasta svarsalternativen var förkodade i formuläret. Vid kontrolläsningen markerade jag den sifferkod i formulärets marginal som motsvarade det svarsalternativ som respondenten valt. Detta för att underlätta för den som sedan överförde materialet till hålkort. I några fall där det var uppenbart att respondenten missat en för mig viktig fråga eller en hel sida i formuläret, återsände jag detta för komplettering efter det att en kopia tagits av redan besvarade frågor. Mindre internt bortfall återgärdades inte.

> Fråga 18 i fas 2 som gällde vilka olika verksamheter individen haft sedan nedläggningen och hur länge dessa varat medförde vissa kodningsproblem. Frågan, som fick sin slutliga formulering efter omfattande diskussioner i surveymetodgruppen vid institutionen, var ej förkodad. Det medförde ett omfattande manuellt kodningsarbete. Frågan visade sig väl fylla syftet att registrera vilka olika verksamheter de svarande haft sedan de slutade vid nedläggningsföretaget. Huvuddelen av respondenterna tycks ha förstått frågan och noggrannt fyllt i den. I vissa fall har dock framkommit att det avgivna svaret ej varit komplett. Jag skall här redogöra hur jag hanterat dessa. De inkompletta fallen upptäcktes av mig vid den manuella genomgången av formulären. I vissa fall framgick av i fråga 17 angiven nuvarande verksamhet att respondenten var pensionerad. Detta hade även uppgivits i fråga 18 som första verksamhet efter nedläggningsföretaget. Av svaret på fråga 19 framgick dock att personen i fråga erhållit ersättning från arbetslöshetskassa. I och med detta kunde jag anta att denna person tillhörde den grupp som utförsäkrades genom arbetslöshetskassan för att sedan pensioneras eller förtidspensioneras. Fråga 18 kompletterades här med arbetslöshet före pension. Tidsperioden ut-

gick här efter som jag inte i samtliga fall med säkerhet kunde fastställa hur lång den var. En annan typ av komplettering som skett för denna fråga är när exakta tidsperioder för respektive verksamhet ej angivits av respondenten. Med hjälp av personalistor innehållande avgångsdatum som jag erhållit från företaget har jag här i många fall kunnat komplettera tidsangivelserna. Vid ett mindre antal tveksamma fall har jag fått hjälp med kompletterande uppgifter från Länsarbetsnämnden.

Min erfarenhet från kodningsarbetet är att förkodningen om den är väl genomförd bespar undersökaren mycket arbete.

När min genomgång av de besvarade formulären var genomförd överlämnades de till databearbetning. Trots att kontrollstansning utfördes, visade det sig att vissa fel gjordes i detta skede. När jag senare erhöll frekvenstabellerna från datacentralen, gjorde jag ytterligare en granskning. Här upptäcktes en del fel som dels var att hänföra till stansningen, dels till de för ändamålet utarbetade programmen. Felen medförde omfattande extraarbete i form av felsökning och långa samtal med den dataexpert som bistod mig. Alla beställningar av datakörningar gjordes skriftligen. Trots det förekom många missförstånd och därav följande förseningar i arbetet. Jag vill här varna andra forskare som för första gången gör liknande arbete. Noggranna instruktioner och förarbete kan bespara mycket energi och tid.

### 7.5.2 Bearbetning och analys

Resultaten av undersökningen bygger på individdata som erhållits från respektive individ. Jag fann det naturligt att redovisa resultaten i form av gruppdata, som erhållits genom aggregering av individuella data. Det innebär att resultaten redovisas i form av relativa frekvenser. När det gäller individernas förändringar i levnadssituationen har jag dels redovisat dem för respektive variabel var för sig och dels redovisat hur många som fått olika kombinationer av förbättringar och försämringar i arbetssituationsvariablerna. Då jag har försökt ställa detta i

relation till olika bakomliggande faktorer. Denna datahantering kräver i och för sig inte att man kan aggregera individernas upplevelser. De faktiska förändringarna som ligger till grund för upplevelserna kan vara olika stora. Den innebär endast att en en viss andel individer upplevt en förändring i viss riktning. När jag för individer anger antal förbättringar och försämringar är jag inte heller ute efter att ange en totaleffekt. Formulären är inte konstruerade så att materialet tillåter aggregering av flera variabelvärden till ett sammanfattande förändringsmått för respektive individ. [1/]

En första datakörning innebar att råtabeller med svarsfrekvenser togs fram dels totalt och dels för de olika personalkategorierna. (Se bilaga VI och VII). På detta material gjordes en logisk kontroll varvid vissa fel hittades som föranledde felsökning, korrigering samt framtagning av nya råtabeller. För arbetssituationsvariablerna koncentrerade jag mig på försämringar respektive förbättringar. Arbetet försvårades av de skalproblem jag beskrivit tidigare. För att få kvadratiska jämförelsematriser gjorde jag klasssammanslagningar för vissa variabler. Efter samråd med kollegor vid institutionen slog jag exempelvis samman "Ganska bra/Ganska sålig" från Bures fas 1 till ett skalsteg att jämföras med "Varken bra eller dålig" från fas 2.

För variablerna 6, 7, 13 samt 14 [2/] i Treetexfallet har trots skalstegssammanslagningen ej erhållits helt sammanfallande skalor mellan fas 1 och fas 2. Av denna anledning måste läsaren uppmanas att med yttersta försiktighet hantera resultatet från tabellen 5:10 för antal förbättringar/försämringar för individerna i Treetexgruppen. Kolumn 2 i tabell 5:9 hade här varit lämpligare som underlag för tabell 5:10. Dessa ovannämnda skaljusteringar var enligt min bedömning det mest lämpliga jag kunde göra åt problemet i detta skede.

---

1/ Ett sådant försök görs dock av Peterson (1975).

2/ För identifikation av variablerna hänvisas till tabell 5:9.

De beräknade förbättringarna/försämringarna korstabulerades härefter med bakgrundsfaktorerna. Korstabellerna granskades sedan genom okulär besiktning av frekvenserna i respektive cell. Endast i ett fåtal redovisade fall fann jag samvariationer av nämnvärd omfattning. Samvariationerna eller de eventuella orsakssambanden är inte statistiskt säkerställda. Jag fann det inte meningsfullt att på detta material, med sina begränsningar och speciella förutsättningar, applicera sofistikerade statistiska mått. Det begränsade antalet individer i de olika cellerna i materialet begränsade även testmöjligheterna.

För att kunna gå från samvariation till orsakssamband måste dels tidsföljden mellan variablerna konstateras och dels inverkan från andra variabler uteslutas. Eftersom jag arbetat med bakgrundsfaktorer uppmätta innan förändringen/verksamhetsbytet så kan tidsföljden hållas under kontroll. Kontrollen av eventuell inverkan från andra bakomliggande eller mellanliggande variabler är principiellt möjligt på ett material av det här slaget. Det kan ske genom nedbrytning, vilket innebär att de tvådimensionella tabellerna körs mot en eller flera andra variabler. Effekten på det föreliggande materialet av förfarandet blev att alltför få individer kom i de olika cellerna. Undersökningen begränsades därför till att påvisa tendenser i materialet.

### 7.5.3 Undersökningens tillförlitlighet

Undersökningen har från starten till den slutliga resultatsammanställningen pågått under en period av 6 år. Mycket har under denna tid förändrats. Vad jag koncentrerat mig på är hur två företagsnedläggningar påverkat levnadssituationen för de personer som härvid fick lämna sina arbeten. Jag har gjort detta genom att låta dem själva uttala sig om sin situation vid två tillfällen med 4 års mellanrum. Som väntat har inte alla tillfrågade besvarat enkäterna. Svarsfrekvensen har varierat från enkät till enkät.

| | Fas 1 | Fas 2 |
|---|---|---|
| Treetexgruppen | 82 % | 69 % |
| Buregruppen | 86 % | 92 % |

Det råder enligt min uppfattning delade meningar om vilken svarsfrekvens man kan räkna med i undersökningar av den här karaktären. Min egen uppfattning är att svarsfrekvenserna i min undersökning frånsett fas 2 för Treetexgruppen, är acceptabla.

Frekvenserna för fas 1 bedömer jag i skenet av den situation respondenterna befann sig i. Möjligen kan de förklaras med att respondenterna upplevde frågeställningarna som särskilt centrala. Samtidigt ger dock en del av de svarande uttryck för uppfattningen att jag intresserade mig för något som jag inte hade att göra med.

Frekvenserna för fas 2 är speciellt intressanta. Efter 4 år kan det för många var något förgånget som inte längre är av intresse. Man vill kanske inte riva upp tankarna kring det som varit. Det är inte längre aktuellt. Dessutom är man kanske helt ointresserad av "pappershantering" och sådana här undersökningar? Detta skulle kunna förklara svarsfrekvenser som den för Treetrexgruppen. För Buregruppen är bilden en helt annan. Här tycks fler ha engagerats av undersökningens frågeställningar även 4 år efter nedläggningen. Man bör dock här komma i håg att denna grupp fick en sista påstötning om deltagande per telefon vilket inte Treetexgruppen fick. Samtidigt tror jag att nedläggningens betydelse var ganska stor för samhället Bureå. Oron för ersättningsindustrins fortsatta drift kan även ha spelat in.

I fas 1 gjordes endast en mycket begränsad bortfallsundersökning av Treetexgruppen per telefon. Den resulterade endast i att "det inte blivit av att svara" eller att man "var ointresserad". Många tycktes här uppleva telefonkontakten som besvärande. Samtalen gav intrycket att bortfallet inte skilde sig markant från de svarande. I Burefallet inskränkte sig bortfallsstudien till en enkel listning av individkarakteristika baserade på uppgifter

i personallistorna. Dessa avvek inte nämnvärt från de svarandes. En svag tendens till lägre ålder och kortare anställningstider fanns dock.

Bortfallsstudierna i fas 1 var således mycket begränsade. Att något allvarligare försök till uppföljning inte gjordes har sin grund i min uppfattning att det etiskt var oförsvarbart att kräva en personbeskrivning eller en bortfallsförklaring av dem som efter två påminnelser inte svarat. Hänsyn till individerna var här avgörande. Jag finner det troligt att de som svarat i denna fas givit en representativ bild av hela populationernas upplevelser och situation. Detta är dock inte belagt genom regelrätt bortfallsstudium.

I fas 2 bedömde jag situationen som mindre känslig än i föregående fas. Av bortfallet i Treetexgruppen tog jag här ett urval (20 %) med hjälp av slumptalstabell. Efter telefonkontakt med dessa erhölls svar från drygt hälften. Analysen av svarsfördelningarna för dessa visade att de i stort inte avvek från de som varit tidigare. Därför anser jag att man med viss försiktighet kan anta att även de svarande i fas 2 från Treetex i stort representerar hela populationen. Som en sista åtgärd i fas 2 för Buregruppen kontaktade jag samtliga som gick att nå per telefon av de som efter två skriftliga påminnelser inte svarat. Arbetet var mycket krävande men intressant och gav gott resultat. De personer som här vägrade svara eller inte gick att nå per telefon anser jag inte ha kunnat förändra den helhetsbild som de svarande gav. Det interna bortfallet i enkäterna har varierat mycket lite och har därför inte granskats speciellt. Det allmänna intrycket är att äldre personer i viss utsträckning undvikit att besvara frågor som legat mot slutet av formulären. Detta gäller speciellt fas 1.

Tillförlitligheten i den här typen av undersökningar kan vara svår att bedöma. Mänskliga upplevelser är inte lätta att hantera. Mätproblemen är omfattande. Jag är dock av den uppfattningen att den använda metoden är tillfredsställande. Några indikationer på detta har tidigare presenterats.

När det gäller den ekonomiska välfärden, så visar det sig att mina jämförelser av omdömen om lönen i de bägge undersökningsfaserna överensstämmer med gjorda beräkningar av faktisk inkomstökning i högre grad än individens egna avgivna omdömen. Mina jämförelser av arbetssituationsvariablerna tycks vidare samvariera med individernas omdömen om förändringarna för situationen i stort. Samma samvariationstendenser har framkommit för lönedimensioner och övriga arbetssituationsvariabler.

I stort har mina bedömningar av resultaten givit mig anledning antaga att tillförlitligheten är tillfredsställande. Reliabiliteten, i betydelsen graden av frånvaro av slumpmässiga mätfel, kan dock ha begränsats något av flera omständigheter i undersökningen. Detsamma gäller validiteten, uttryckt som frågan om instrumenten mäter vad de är avsedda att mäta. Exempel på sådana begränsningar kan tänkas vara:

- att det är andra än de registrerade variablerna som är avgörande för individens välfärd
- att någon annan än den tillfrågade besvarat frågorna
- att det använda språket inte överensstämmer med det som de svarande vanligen använder
- att frågorna inte hanterats med tillräckligt urval av de svarande
- att de svarande av anonymitetsskäl inte lämnat uppriktiga svar
- att felregistreringar skett i bearbetningsskedet.

Listan skulle kanske kunna göras längre men den är tillräcklig för att motivera en försiktig tolkning av de presenterade resultaten. Resultaten får tala för sig och de framförda värderingarna för mig.

## 7.6 Sammanfattning

Syftet med projektet har huvudsakligen varit att ge underlag

för fortsatta studier och diskussioner av konsekvenser och samband vid företagsnedläggningar. Resultaten är ej generaliserbara till andra nedläggningar utan gäller endast för de två fall som studerats.

I detta kapitel har jag diskuterat erfarenheter och problem jag upplevt i undersökningens olika stadier. Det kanske minst lyckade i undersökningen anser jag vara problemen med vissa av skalorna. Jag ser detta som en utbildnings- och erfarenhetsprocess för mig själv som utmynnat i en undersökning med tillfredsställande tillförlitlighet. Som en positiv erfarenhet vill jag slutligen nämna undersökningens longitudinella uppläggning med före-efter-mätning och den insikt i nedläggningsprocesserna och dessas konsekvenser som på några olika sätt belyses.

# Kap 8 Slutsatser och förslag till fortsatt forskning

## 8.1 INLEDNING

I detta avslutande kapitel gör jag ett försök att sammanfatta undersökningens resultat. Slutligen ger jag vissa synpunkter på fortsatt forskning.

## 8.2 Sammanfattande slutsatser

Med avseende på projektets huvudfrågor som presenterats i kapitel 1 kan följande resultat nämnas:

1. Konsekvenserna för de fast anställda vid de studerade nedläggningsföretagen kan ses i flera dimensioner. Cirka fyra år efter det första nedläggningssteget hade 2/3 erhållit ny sysselsättning. Andelen "ej sysselsatta" var 5 % - 7 % medan 25 % - 30 % lämnat arbetsmarknaden. De senare var dels ålderspensionerade (10 % - 13 %), dels personer som inte funnit något arbete som de orkat med. Många av dem hade prövat på nytt arbete efter nedläggningen men funnit att de inte klarade detta.

Välfärdsförlusterna för denna femtedel av de svarande, måste anses som omfattande. Endast en mindre andel av dem kan förväntas få någon ny meningsfull sysselsättning i framtiden.

En annan negativ företeelse i sammanhanget är att byte av verk-

samhet förekommit flitigt. 25 % - 30 % har bytt verksamhet minst tre gånger. Att anpassningsproblemen varit extremt svåra för vissa personer är uppenbart. Det gäller speciellt de som bytt verksamhet närmare tio gånger under undersökningsperioden. En stor del av kategorin som vid undersökningens slut var sysselsatta hos ny arbetsgivare har dessförinnan haft en eller flera olika aktiviteter. En av huvudtankarna bakom undersökningen var att sysselsättningshistoriken inte ger en fullständig bild av de friställdas välfärdsutveckling. Detta bekräftas av materialet.

Att andelen med eget hus ökat under undersökningsperioden får anses ha påverkat den upplevda välfärden.

Drygt hälften av de svarande ansåg sig i stort ha det bättre i fas 2. Andelen som ansåg sig ha nedsatt arbetsförmåga ökade med cirka 5 % under perioden för Treetexgruppen medan den var oförändrad för Buregruppen.

I fas 2 uppgavs psykiska besvär i större utsträckning än i fas 1 som orsak till den nedsatta arbetsförmågan. Detta tar jag som en indikation på att den nya situationen av de betingat arbetsföra upplevdes som svårare än den vid nedläggningsföretaget.

För de enskilda variablerna uppgav 5 % - 15 % av de sysselsatta själva försämringar medan 25 % - 40 % angav förbättringar. Även mina jämförelser av utfallet för de enskilda arbetssituationsvariablerna visar att det är en betydligt större andel som fått förbättringar än vad det är som fått försämringar. Särskilt stor andel förbättringar uppvisas för variablerna arbetstid, lön och närmast överordnad chef. Största andelen försämringar uppkommer i Treetexgruppen för arbetstakt och buller och för Buregruppen på frågan om arbetet är intressant. Övervägande antal försämringar i arbetssituationsvariablerna uppkommer för 15 % - 20 % av de sysselsatta i respektive grupp.

En jämförelse av inkomstfördelningarna i de olika faserna visar på en ökad inkomstspridning för populationerna som helhet. En stor del av dem som uppvisar försämrad realinkomstutveckling är

personer som inte fått ny sysselsättning efter nedläggningen. Jämförelsen av de sysselsattas löner i fas 2 med den de kan antas ha haft om de kunnat arbeta kvar vid nedläggningsföretaget indikerar att ungefär hälften gjort en inkomstförlust genom nedläggningen. Individerna tenderar här att övervärdera realvärdet av absoluta löneförhöjningar under undersökningsperioden. Intressant är att de upplevda löneförändringarna tycks samvariera med förändringarna i övriga arbetssituationsvariabler.

Sammanfattningsvis kan således konstateras att åtminstone 20 % av de friställda definitivt gjort kraftiga välfärdsförluster genom att de inte lyckats finna nytt arbete. Detsamma gäller för den fjärdedel av de svarande som bytt verksamhet minst fem gånger. Välfärdsförlusterna är även uppenbara för de cirka 15 % - 20 % sysselsatta för vilken ett övervägande antal arbetssituationsvariabler försämrats. Till detta kommer den ekonomiska välfärdsförlust som uppstått för hälften av de sysselsatta.

2. Individernas upplevda konsekvenser har delvis relaterats ovan. Intressant i sammanhanget är individernas tendens att övervärdera realvärdet av absoluta löneförhöjningar samt att uppfattningarna om löneförändringarna tycks samvariera med förändringarna i övriga arbetssituationsvariabler.

De svarandes upplevelser i samband med avvecklingarna präglas av en klart negativ och kritisk inställning till såväl företaget som myndigheternas agerande. Att den negativa synen med tiden avtagit är förmodligen att hänföras till det tidsmässiga avståndet och en allmän "förbättringstrend" som överskuggat nedläggningsproblemen. Att många haft det svårt under undersökningsperioden är för mig helt klart.

3. Materialet visar inte på några klara samband mellan konsekvensdimensionerna och bakgrundsvariabler som arbetsmarknadsläge och individkarakteristika. Arbetslösheten visade sig dock huvudsakligen överrepresenterad bland de yngre och bland de kollektivanställda. Samtidigt lämnade tjänstemännen i högre utsträckning än de kollektivanställda regionen.

4. De av företaget vidtagna åtgärderna har i begränsad omfattning kunnat sammankopplas direkt med de anställdas välfärd. Möjligen kan anföras att företagets rekrytering av äldre rarbetskraft bidragit till att begränsa deras välfärdsförluster. Man bör här komma i håg de personer som aldrig erbjöds omplacering och de som inte stod ut i den nya situationen. Företagets åtgärder har så gott som uteslutande varit av generell karaktär. Satsningen på ersättningsindustrin är ett exempel. Jag har därför inte kunnat isolera några effekter som är direkt hänförbara företagets vidtagna åtgärder. Bland de mer positiva åtgärderna är enligt min uppfattning den ekonomiska satsningen på ersättningsindustrin i Bureå. Att Lilla samrådsgruppens sammanträden inte protokollfördes tror jag har varit positivt för nedläggningens genomförande. Som mer negativa åtgärder vill jag nämna företagets agerande i bostadsfrågorna i Bureå samt det mindre lyckade sätt att informera om nedläggningsbeslutet. Samråd före beslut är en mycket väsentlig process som här borde ha påbörjats på ett tidigare stadium. Kommunen borde även den ha informerats tidigare.

Den kommunala aktiviteten i de studerade fallen var låg. Det enda som speciellt förtjänar att nämnas är kommunens ansträngningar att skaffa en ersättningsindustri till Bureå.

Den personliga kontakten mellan arbetsförmedlingens handläggare och de friställda, kan sägas väsentligt ha bidragit till att begränsa individernas välfärdsförluster. De insatta omskolningsåtgärderna har hjälpt många till en relativt god anpassning i nya arbetssituationer. De omskolade har i högre utsträckning än övriga fått nytt arbete. Myndigheternas insatta åtgärder tycks för övrigt vara helt inriktade på att begränsa de ekonomiska välfärdsförlusterna för individen.

5. Vid jämförelserna av utfallet för omplacerade och personer med ny arbetsgivare framkom vissa skillnader. De som gick till ny arbetsgivare fick ett stort antal försämringar i en eller ett par variabler, medan det bland de omplacerade var färre som fått försämringar, men då i desto fler variabler. Lönens utveckling skilde sig inte i de båda fallen. Omplaceringarna gick

bra för de flesta men medförde omfattande välfärdsförluster för en del. Resultaten talar i viss mån för alternativet med ny arbetsgivare.

Undersökningsresultaten har visat att många anställda efter nedläggningarna fått betydande välfärdsförluster. En övervägande del tycks dock ha fått välfärdsförbättringar. Huruvida förändringarna är orsakade av nedläggningarna i sig eller av andra faktorer är svårt att fastställa. I viss mån kan delar av välfärdsförändringarna vara att hänföra till en "allmän förbättring" under undersökningsperioden. Detta kan vara en förklaring till att förbättringarna totalt sett är mer omfattande i individens egna omdömen.

Isoleringen av icke-nedläggningsbetingade faktorers inverkan är ett svårt problem som inte helt kunnat hanteras i denna studie. Detta förutsätter, som jag ser det, en mer resurskrävande studie än den föreliggande.

Det förefaller enligt min uppfattning tveksamt om nedläggningen av Buresågen kan anses samhällsekonomiskt försvarbar. Detta gäller enligt min uppfattning speciellt misslyckade, det misslyckade valet av ersättningsindustri och trots moderbolagets ambitiösa satsning i samband med avvecklingen. Det förefaller ha varit ytterst olyckligt för personalen vid Buresågen att företaget några år innan nedläggningen köptes upp av ett större företag. Den relativa lönsamheten tycks här ha varit avgörande för nedläggningsbeslutet.

Studien har gett mig själv en god insikt i två företagsavvecklingar som i stort får anses ha genomförts på ett tillfredsställande sätt och med relativt utgångsläget begränsade välfärdsförluster för grupperna som helheter betraktade. Rapporten kan trots allt inte sägas ge en uttömmande bild av konsekvenserna för de nedläggningsdrabbade. För detta krävs att man i större utsträckning går in på de enskilda individernas levnadsöden. Det insamlade materialet kompletteras med omfattande personliga kommentarer från de svarande som här skulle kunna utgöra ett gott under-

lag för en bättre bild i dessa avseenden. Den fullständiga frånvaron av några som helst sammanhållna åtgärder för de personer som friställdes i Stockholm vid ersättningsindustrins omlokalisering är anmärkningsvärd. En ytlig uppföljning av denna grupp har dock under min ledning utförts. 1/

Det insamlade materialet från de bägge populationerna återspeglar många sorgliga öden för människor som med all säkerhet inte kommer att få del av strukturomvandlingens eventuella välfärdshöjande effekter.

## 8.3 Förslag till fortsatt forskning

Den presenterade studien har lämnat indikationer om ett flertal dimensioner i välfärdsförändringarna för de anställda vid nedläggningar. Utrymmet för kunskapsutveckling är dock stort och uppgifterna för fortsatt forskning på området är många. Som exempel anser jag avslutningsvis följande uppgifter viktiga.

1. De icke-nedläggningsbetingade förändringarna bör om möjligt isoleras i fortsatta studier.
2. De icke-ekonomiska välfärdsaspekterna bör beaktas i kommande analyser i samband med nedläggningsbeslut.
3. Alternativa åtgärder för att trygga sysselsättningen bör utredas. Jag tänker här främst på utredningar om samhällsekonomiska effekter av att satsa medel direkt nedläggningshotad industri. Detta för att helt stoppa eller för att kanske endast skjuta avvecklingen på framtiden. Det förefaller rimligt att utreda detta som ett alternativ till de många gånger olyckliga utlokaliseringarna av ersättningsindustrier.
4. Möjligheterna att mäta betalningsviljan för att få behålla sina arbeten hos de individer som hotas av nedläggningar, som underlag i analysen av planerade nedläggningarnas konsekvenser bör närmare undersökas.

---

1/ Se Hansson, 1973.

5. Fortsatta studier av alternativa vägar för en snabb återanpassning av samtliga anställda i företag som trots allt kommer att läggas ned.

Det slutliga målet såväl för forskningen som för alla parters agerande inför hotande företagsnedläggningar bör enligt min mening vara ökad valfrihet och trygghet i de enskilda individernas välfärdsutveckling.

# English Summary

REDUNDANT

An inquiry into the effects on employees of two company closures.

Background

The structural transformation of Swedish industry has been hotly debated. Many believe that it has led through relocation profits, increased growth and welfare. Both of these concepts have been measured here by the Gross National Product (G.N.P.).

At the same time as an appeal for continued rapid structural transformation is made, one hears a profession of knowledge of the fact that the transformation incuts problems for those who are directly involved. As a reply to appeals for a reduced rate of transformation it has been alleged that a reduction would in the first place affect the same people who would otherwise have been directly affected by the changes. In both cases the same people would thus be affected. The Swedish Trades Union Organisation (LO) believe, however, that an adjustment ought to be made in accordance with the capacity of state resources to control employment. This would mean that we can maintain, or perhaps even increase, the present

rate of structural transformation as long as these resources are sufficient. In order to gauge such resources we can examine the development of the total expenditure of the Department of Employment (AMS). It can be seen here that the Department's total expenditure has risen from Skr 500 000 000 in 1959/1960 to approx. 4 000 000 000 in 1972/73. As a percentage of the G.N.P. this is equivalent to a rise from approx 1 % to approx 2 %.

It has been upheld that the costs of such structural transformation should be paid by everybody and not just by a minoroty. An expression of this wish could be seen in the cost-development shown above.

In my opinion it is of great importance to pose the question of how well the State resources to control employment manage to counteract the negative effects on individuals of structural transformation so that everybody does in fact pay. When one consider the great number of people who are directly affected by the structural transformation and the considerable sums of money which have been put into the State control of employment, I believe it to be of interest to illuminate the effects of this.

What in fact happens to those who are directly concerned in the structural transformation and what effect does State control have?

## Earlier Surveys

A presentation is made in this study of earlier Swedish surveys in the same field. These have concentrated on such consequences of company closures as re-employment and effects on wages. They have examined the situation at the new places of employment on far too narrow a scale. In my opinion the inquiries have taken place far too soon after each closure, without taking into account what has happened at a later stage when the situation of the individual worker can be expected to have stabilized again. None of the surveys include either any control information from a company before it was closed down. What is wanted here is a more

longitudinal structure in the surveys. It is infortunate that the Department of Employment has ceased to follow up each worker when he has gained new employment. Subsequent changes of occupation e.g. unemployment relief work or reeducation have not, therefore, been registered. In spite of earlier inquiries we have little knowledge of the effects on the welfare of those people affected by company closures.

## The Purpose of this Study

The broad purpose of this study is to inquire into the adjustment of permanent employees to a new way of life, with its basis in a survey of the situation of the individual in close connection with decisions to close companies in Upper Norrland. I wish to study here the way in which the welfare of the individual is changed in connection with company closures. The project's main questions are these:

1. What are the consequences for permanent employees of a company closure?
2. What are the reactions to these consequences?
3. How are welfare-variables, resulting from a company closure, affected by various causal variables?
4. To what degree do the measures taken by the company and by the State help to ameliorate the losses in the welfare of individuals, in connection with plant closures?
5. Are there any differences between the welfare of the individual in connection with an involuntary change of job within the company, compared with change of job outside it?

## Methods of Enquiry Delimitation

In order to get generally valid answers to the questions posed above a very large amount of data is required. Owing to a lack of resources I have found it necessary to limit the study to cover

the employers of two companies in the process of closure. The lack of resources includes time, money and manpower as well as availability of data. My intention is then, by using as a basis the closures of two companies - the Treetex Factory in Örnsköldsvik (closed 1970) and Bure sawmill in Bureå (closed 1971) to illuminate the above questions.

The study comprises a total of 591 people, who, at the time of the closure decision, were permanently employed by the two companies. The study is thus limited to include only people employed on a permanent basis at two companies in Norrland, both of which belong to the same concern. The period of the survey is four years which means that later effects are not taken into account. The investigation is concerned with the individual and is thus primarily aimed at individual reactions to the situation. Preliminary research was done with the help of interviews, the study of written documents and by participation as observer at the meetings of the consultative group. The main research was carried out by means of questionnaires sent to the employees concerned. Using the model presented later as a basis the views of individuals or the following welfarevariables were collected.

| | | |
|---|---|---|
| 1. | Health | - experiences of bad health |
| 2. | Housing | - type of housing |
| | | - place of domicile |
| 3. | Family | - marital status |
| | | - husband's or wife's job, if any |
| 4. | Education | - re-training/further training |
| 5. | Employment | - changes of employment |
| | | - definite reemployment |
| 6. | Working conditions | - travelling time |
| | | - hours of work |
| | | - form of payment |
| | | - noise |
| | | - machine maintenance |
| | | - work-rate |
| | | - physical strain |
| | | - mental strain |

| | | |
|---|---|---|
| | | - management |
| | | - social relationships |
| | | - job satisfaction |
| | | - commitment |
| | | - enjoyment |
| | | - possibilities of influencing nature of work and methods of working |
| 7. | Economic resources | - real wages |
| | | - appraisal of wages |
| 8. | Political resources | - possibilities of influencing the closure process. |

I have considered health by investigating whether the individual has a limited work capacity and whether the work capacity is changed by the closure. Housing and its quality is of great importance for the welfare of the individual. I have chosen, however, for reasons of space, to investigate only what type of housing the individual has before and after the closure, and if he intends to change his place of domicile.

Family situation is treated in my study by investigating marital status, number of children living at home and whether the spouse is in gainful employment. The number of children at home is viewed primarily as a factor which would restrict the individual's choice of alternatives. The variable of children at home is normally important for welfare but is viewed in this closure study as a restriction. Basic training has not been explicitly taken up in my project. This is because I found, after discussion with representatives of the various parties concerned, the educational background of the trained personel to be so homogenous as to need no special survey. On the other hand I have deemed it more important for the project to investigate the training programmes which have arisen in relationship with the closures and the effects which these have had. The training programmes which have been used in connection with the closures have been registered as measures

which influence the welfare of the individual. The employment component comprises both definite re-employment and changes of employment during the time between the two research periods at the two companies. As for the variables directly concerned with work environment such as noise, pollution, radiation, climate, lighting and vibration I have only taken the first of these into consideration, on the suggestion of the consultative committee. The others were lost in my attempt not to make the questionnaire too long. Social relationships were measured by questions about contact with workmates and about impressions of shopfloor management and company management. Job satisfaction and commitment are, as I have noted earlier, of importance in judging the individual's new situation. I judged it to be difficult, however, to put these concepts into operation. In my attempt to make the questions on the questionnaire as simple as possible I chose to ask whether the work was interesting, the intention being to reflect the above concepts. I am aware that the question, 'is the work interesting?' does not exhaustively describe the individual's attitude to the concepts. I believe, however, the reflection to be satisfatory for my aims. Enjoyment is registered by asking the individual directly if he enjoys/enjoyed work. I look upon enjoyment, in relationship to working conditions, as a collective concept of how the individual reacts to his situation.

Economic resources were measured partly in real wages and partly by wages expressed in the terms "good-bad".

Political resources were measured in connection with the closures by asking about the individuals' and the trades union's opportunities of influencing the closure. Also questions about opportunities of influencing work-rate and methods of working belong in part to this heading.

Where leisure and recreation are concerned I have chosen, despite the relevance of this component for welfare, not to pose direct questions on the topic. The main reason for this is that I judged it difficult, and bad for reply-frequency, to try to motivate the individuals to say how they used their leisure time, at the same

time as they lost their jobs. There is, instead, an indirect survey through questions about travelling time, hours of work and contact with workmates.

The aim of the project is bring to light facts about changes in welfare in connection with company closures and to compare the welfare variables with the causal factors.

As the study is only concerned with two company closures its conclusions cannot be generalized and transferred to other closures. The project can be characterized as an exploratory survey, in search of hypothesis.

## Outline Results of the Investigation

The results of the investigation show that many employees have suffered considerable loss of welfare. A majority have, on the other hand experienced increased welfare. Whether the changes are caused by the closures as such, or by other factors is difficult to say.

It can be stated that at least 20 % of those made redundant have definitely suffered great loss of welvare, in that they have not been able to find new jobs. The same applies to a quarter of those who replied and who have changed employment at least five times. A loss of welfare is also obvious for the approx 15 % - 20 % of employees for whom the greater number of working-conditions variables have deteriorated. Added to this is the loss of economic welfare which has taken place for half of those in employment.

The data does not show any clear relationships between the consequential dimensions and background variables such as rational employment trends and individual characteristics.

It has only been possible up to a certain limit to connect directly the measures taken by the company with

the welfare of the employees. It is possible that the company's recruitment of older labour has helped to limit their loss of welfare.

The company's measures have almost always been of a general sort. The concentration on replacement industry is an example.

The Local Authorities' grade of activity was low in the cases in question. The only example worth mentioning is the Local Authority's efforts to find replacement industry for Bureå.

The personal contacts between the Labour Exchange and those made redundant can be said to have had a considerable effect on limiting individuals' loss of welfare. The retraining programmes which were put into action have helped to give many a relatively good adjustment to new employment situations. Those who have been retrained have in greater proportion than the others found new jobs.

## Suggestions for further Research

The investigation has indicated several dimensions in the changes of welfare for employees in connection with closures. There remains, however, a large amount of room for new knowledge and there are many subjects for further research in the field. As examples I consider the following subjects to be important.

1. Those changes which are not caused by closure should, if possible, be isolated in future struggles.
2. The noneconomic aspects of welfare should be illuminated in future analyses of closure decisions.
3. Alternative measures for guaranteeing employment should be investigated. Here I mean investigations into the socioeconomic effects of giving direct aid to industries threatened with closure, in order to stop the closures completely, or merely to delay them. It would seem reasonable to investigate this as an alternative to the often unsuccessful establishment of replacement industries.

4. The possibility of measuring the strength of the wish of employees of industries threatened by closure to pay to retain their jobs should be more carefully examined, as a basis for analysis of the consequences of projected closures.

5. Continued research into alternative ways of gaining rapid readjustment for all the employees of companies which, in spite of everything, must close.

The ultimate aim for research, as well as for the actions of all concerned, in cases of threatening closures should, in my opinion, be to increase freedom of choice and security in the development of the welfare of the individual.

# Figurförteckning


| | |
|---|---|
| 1:1 | Antal fusioner och antal anställda i fusionerade företag 1946 - 1973. |
| 1:2 | Varsel om väntade personalinskränkningar 1960 - 1973. |
| 1:3 | AMS totalutgifter i löpande priser 1958/1959 - 1972/1973. |
| 2:1 | Modell över sysselsättningsförändringar vid företagsavveckling. (a). |
| 2:2 | Modell över sysselsättningsförändringar vid företagsavveckling. (b). |
| 4:1 | Antal personer med olika antal verksamhetsbyten de fyra första åren efter första nedläggningssteget. |
| 4:2 | Antal personer med olika antal verksamhetsbyten de fyra första åren efter första nedläggningssteget (%). |
| 4:3 | Sysselsatta (%). |
| 4:4 | Pensionerade (%). |
| 4:5 | Långtidssjukskrivna (%). |
| 4:6 | Arbetsmarknadsutbildning (%). |
| 4:7 | Arbetslösa (%). |
| 4:8 | Slutlig sysselsättning (%). |
| 5:1 | Normal månadsinkomst vid nedläggningsföretaget, löpande priser, samtliga (%). |
| 5:2 | Normal månadsinkomst i fas 2, löpande priser, samtliga (%). |

5:3 Jämförelse av inkomstfördelningarna i fas 1 och fas 2.

5:4 Kumulativ realinkomstfördelning.

6:1 Arbetsmarknadsläget i nedläggningsregionerna 1966 - 1975.

# Tabellförteckning


| | |
|---|---|
| 4:1 | Arbetsmarknadsutbildningens omfattning mätt i antal personer, perioder och månader. |
| 4:2 | Arbetslöshetens omfattning mätt i antal personer, perioder och månader. |
| 4:3 | Treetexgruppens önskemål i fas 1 och utfall i fas 2 vad gäller anställning. |
| 4:4 | Buregruppens önskemål i fas 1 och utfall i fas 2 vad gäller anställning. |
| 5:1 | Konsumentprisindex för undersökningsåren. |
| 5:2 | Realinkomstförändring 1969 - 1974 för Treetexgruppen (totalt). |
| 5:3 | Realinkomstförändring 1970 - 1975 för Buregruppen (totalt). |
| 5:4 | Realinkomstförändring 1969 - 1974 för Treetexgruppen (sysselsatta). |
| 5:5 | Realinkomstförändring 1970 - 1975 för Buregruppen (sysselsatta). |
| 5:6 | Löneindex för skogs- och träindustrin. |
| 5:7 | Inkomstjämförelse 1969 - 1974 för Treetexgruppen (sysselsatta). |
| 5:8 | Inkomstjämförelse 1970 - 1975 för Buregruppen (sysselsatta). |
| 5:9 | Förändringar i arbetssituationsvariablerna. |
| 5:10 | Treetexgruppens fördelning på olika antal förbättringar och försämringar i arbetssituationsvariablerna. |

5:11 Buregruppens fördelning på olika antal förbättringar och försämringar i arbetssituationsvariablerna.

6:1 Individens metod att finna nytt arbete (%).

6:2 Lönekonsekvenserna för omplacerade och personer med nyanställning (%).

6:3 Avvecklingsförlopp.

# Referenser


| | | |
|---|---|---|
| Ahnfeldt, P<br>Hansson, R | 1970 | Strukturförändringar och personalproblem. Forskningsrapport nr 49, Stockholms Universitet, Företagsekonomiska institutionen. |
| Aiken, M<br>m fl | 1968 | Economic Failure, Alienation and Extremism. The University of Michigan Press. Ann. Arbor. |
| Albinson, G<br>m fl | 1968 | Strukturproblem, Stockholm. |
| AMS | 1968 | Rapport angående åtgärder i samband med driftnedläggelse under tiden januari - september 1967 vid 18 företag, Arbetsförmedlingsbyrån, Stockholm. (Stencil). |
| AMS | 1969 | Rapport angående åtgärder i samband med driftnedläggelse under tiden januari 1968 - mars 1969 vid 46 företag, Arbetsförmedlingsbyrån, Stockholm. (Stencil). |
| AMS | | Rapporter rörande åtgärder i samband med följande driftnedläggelser: |
| | 1971 | Boliden AB, Reymersholmsverkan i Oskarshamn, (stencil). |
| | 1971 | AB Skoglund och Olsson, Gävle, (stencil). |
| | 1971 | Konfex AB i Borås, (stencil). |
| | 1971 | Bröderna Hagenfeldts Konfektionsfirma i Örebro, (stencil). |
| | 1971 | Mo och Domsjö Treetex AB i Örnsköldsvik, (stencil). |
| | 1972 | YFA i Norrköping, (stencil). |
| | 1972 | Skofabriks AB Oscaria i Örebro, (stencil). |
| | 1972 | Stockholms Siporex Fabriks AB i Gävle, (stencil). |

| | | |
|---|---|---|
| AMS | 1967 | Meddelanden från utredningsbyrån 1967:30: "Vissa resultat från en begränsad uppföljningsstudie vid några företag som lagts ner under 1966". |
| AMS | 1968 | Meddelanden från utredningsbyrån 1968:37: "Driftsnedläggelsernas och driftsinskränkningarnas konsekvenser för arbetskraften". |
| AMS | 1968 | Meddelanden från utredningsbyrån 1968:43: "Vissa resultat från en utvidgad nedläggningsstudie bland de anställda vid några företag som lagts ner under 1966". |
| AMS | 1969 | Meddelanden från utredningsbyrån 1969:32: "Några uppgifter om kvinnor som drabbats av nedläggningarna av MAB och EL IWO". |
| AMS | 1972 | Meddelanden från utredningsbyrån 1972:20: "Några konsekvenser av ett antal driftsomläggningar under åren 1966 - 1970". |
| Andersen, B m fl | 1962 | Velfærdsteori og velfærdsstat, Köpenhamn. |
| Asklund, S | 1969 | Arbetsmarknadspolitiken, Stockholm. |
| Back, R<br>Dalborg, H<br>Otterbeck, L | 1970 | Lokalisering och ekonomisk strukturutveckling, Malmö |
| Berger, S | 1973 | Företagsnedläggning - konsekvenser för individ och samhälle, Östervåla. |
| Berglind, H<br>Lindquist, A-L | 1972 | Utslagningen på arbetsmarknaden. Omfattning och utvecklingstendenser, Stockholm. |
| Bergström, B | 1966 | Studie beträffande konsekvenserna av en fabriksnedläggelse för den berörda arbetarpersonalen, Lund. |
| Bohm, P | 1972 | Samhällsekonomisk effektivitet, Uddevalla. |
| Bolinder, E | 1966 | Individen och den industriella miljön, Stockholm. |
| Brox, O | 1970 | Centralbyråkraterna och glesbygden. En sociologisk intensivstudie, Halmstad. |
| Burton, J F | 1971 | Readings in Labour Market Analysis, USA. |

| | | |
|---|---|---|
| Carstedt, G<br>Isaksson-<br>Pérex, B | 1972 | Företagsbestånd och företagsutveckling. En studie av perioden 1944 - 1948, Umeå Universitet, Umeå. |
| Dahlberg, Å<br>Holmström, L | 1971 | Arbetsmarknads- och lokaliseringspolitik. Teori, metod, debatt, Malmö. |
| Dahlström, E | 1957 | Intervju- och enkätteknik, Halmstad. |
| Dahlström, E<br>m fl | 1970 | Teknisk förändring och arbetsanpassning. Ett sociologiskt bidrag till forsknings- och planeringsdebatten, Stockholm. |
| Dalenius, T | 1951 | Bortfallsproblemet vid statistiska undersökningar. Den svenska marknaden. |
| Daun, A | 1969 | Upp till kamp i Båtskärsnäs. En etnologisk studie av ett samhälle inför industrinedläggelse, Oskarshamn. |
| Eriksson, R | 1971 | Uppväxtförhållanden och social rörlighet, Stockholm. |
| | 1966 | Fackföreningsrörelsen och den tekniska utvecklingen, Stockholm. |
| Fisher, R A<br>Yates, F | 1953 | Statistical Tables. För biological, Agricultural and Medical Research, London. |
| Fredriksson, B | 1972 | Arbetsmarknadens lagar och avtal, Vänersborg. |
| | 1967 | Förändring och trygghet. Arbetsmarknadspolitik i tillämpning, Stockholm. |
| Galtung, J | 1970 | Theory and Methods of Social Research, Oslo. |
| Gardell, B | 1963 | Anställdas attityd och beteende vid omlokalisering av företag, PA-rådets meddelande nr 30, Stockholm. |
| Gardell, B<br>Westlander, G | 1968 | Om industriarbete och mental hälsa, PA-rådets meddelande nr 56, Stockholm. |
| Gonäs, L | 1974 | Företagsnedläggning och arbetsmarknadspolitik. En studie av sysselsättningskriserna vid Oskarshamns Varv, Uppsala. |
| Hansson, I<br>Israelsson, K | 1974 | Nedläggningen. En studie av de direkta kostnaderna för samhället i samband med ett företags omflyttning av driften från en ort till en annan. Seminarieuppsats, Stockholms Universitet, Företagsekonomiska institutionen. |

| | | |
|---|---|---|
| Hansson, R | 1972 | Nedläggningen av Bure sågverk, Stockholms Universitet, Företagsekonomiska institutionen, (stencil). |
| Hansson, R | 1974 | Arbetsmarknadsproblem, Stockholm. |
| Holmenbladet 1 | 1971 | YFA avvecklat - en sammanfattning. |
| Johansson, L | 1970 | Utbildning: resonerande del, låginkomstutredningen, Stockholm. |
| Johansson, P O | 1971 | Rosengrens - arbetsplatsen som försvann. En sociologisk undersökning, Göteborg. |
| Johansson, S | 1970 | Om levnadsnivåundersökningen, låginkomstutredningen, Stockholm. |
| Johansson, S | 1971 | Den vuxna befolkningens hälsotillstånd, låginkomstutredningen, Stockholm. |
| Kiesler, C A<br>Collins, B E<br>Miller, N | 1969 | Attitude Changes: A Critical Analysis of Theoretical Approaches, USA. |
| Lilla LO 1 | 1966 | "Lilla LO" - en undersökning bland medlemmar om omställningar och anpassningsproblem på arbetsplatsen, LO:s utredningsavdelning, Stockholm. |
| Lilla LO 3 | 1969 | Omställningar och anpassningsproblem på arbetsplatsen, LO:s utredningsavdelning, Stockholm. |
| March, J G<br>Simon, H A | 1958 | Organizations, USA |
| Meidner, R<br>Niklasson, H | 1970 | Arbetsmarknad och arbetsmarknadspolitik, Malmö. |
| Mishan, E J | 1971 | Ekonomisk tillväxt - till vilket pris? Stockholm. |
| | 1961 | Nationalekonomiska föreningens förhandlingar 1960 - 1961, Stockholm. |
| von Otter, B<br>m fl | 1971 | Arbetslivet i kris och förvandling. Sociologiska essäer om arbetsmarknadsfrågor, Stockoholm. |
| Peterson, W | 1970 | Nedläggningen av Jössefors Bruk. Sysselsättningsläget för de anställda fyra månader efter nedläggningen. Rapport 0026/70 PA-rådet, Stockholm. |
| Peterson, W | 1973 | Företagsnedläggningars konsekvenser för personalen. Läget för de anställda vid Jössefors Bruk cirka ett år efter nedläggningen. Delrapport 4: Om sysselsättningsförändringar, PA-rådet, Stockholm. |

| | | |
|---|---|---|
| Peterson, W | 1975 | Företagsnedläggningars konsekvenser för personalen. Läget för de anställda vid Jössefors Bruk cirka ett år efter nedläggningen. Delrapport 9: De nya anställningarna, PA-rådet, Stockholm. |
| Rosengren, K E | 1970 | Sociologisk metodik, Lund |
| Rundblad, B | 1964 | Arbetskraftens rörlighet, Uppsala. |
| Rydén, B | 1971 | Fusioner i sven industri, Stockholm. |
| | 1970 | Ryhope: a pit closes. A Study in redeployment, London. |
| Sheppard, H L<br>Ferman, L A<br>Faber, S | 1960 | Too Old to work, Too Young to retire: A Case Study of a Permanent Plant Shutdown, U.S. Senate Special Comitte on Unemployment Problems. |
| Simovici, S | 1974 | Arbete eller Fritid, Stockholm. |
| Sivén, C-H | 1974 | Ekonomisk debatt nr 1/1974, Stockholm. |
| Sjoberg, G<br>Nett, R | 1968 | A Methodology for Social Research, London. |
| SOU 1968:62 | 1968 | Tio ekonomer om arbetsmarknadspolitiken, Stockholm. |
| SOU 1971:42 | 1971 | Försäkring och annat kontant stöd vid arbetslöshet. Betänkande av KSA-utredningen, Stockholm. |
| SOU 1973:7 | 1973 | Trygghet i anställningen, Stockholm. |
| SOU 1974:29 | 1974 | Att utvärdera arbetsmarknadspolitik, Stockholm. |
| SPK | | Marknad och fusioner, 1971 - 1974, Stockholm. |
| Sundbom, L | 1971 | De förvärvsarbetandes arbetsplatsförhållanden, Stockholm. |
| Svensson, O | 1961 | Femton år med Tage Erlander, Stockholm. |
| | 1966 | Vargenundersökningen, LO:s utredningsavdelningen, Stockholm. |
| Öhman, B | 1974 | LO och arbetsmarknadspolitiken efter andra världskriget, Stockholm. |

# Bilagor

## BILAGA I TIDIGARE NEDLÄGGNINGSSTUDIER

I detta avsnitt presenteras tidigare svenska nedläggningsstudier. [1/] Härvid skiljer jag på tre huvudgrupper av studier.

1. Översiktliga nedläggningsstudier.
2. Studier av sysselsättningskonsekvenser.
3. Studier av ekonomiska och sociala konsekvenser.

### I.1 Översiktliga nedläggningsstudier.

#### I.1.1 Statistiska Centralbyråns studie 1968.

I anslutning till arbetskraftsundersökningen i februari 1968 genomförde Statistiska Centralbyrån en studie vars syfte var att studera konsekvenserna för arbetskraft som under 1967 berördes av driftsinskränkningar.

Som orsaker till anställningsförhållandenas upphörande utskiljes dels nedläggning av arbetsställe och dels driftsinskränkning. Resultaten grundar sig på intervjuer med cirka 11 500 personer i åldern 14 - 74 år. Av samtliga förvärvsarbetande hade i uppräknade tal 151 000 personer slutat sin anställning vid driftsinskränkning medan företagsnedläggning orsakat 52 000 personers friställande.

---

1/ För inblick i utländska studier hänvisas läsaren exempelvis till:

a. Sheppard, H.L., Ferman, L.A., Faber, S., (1960), Too Old to work, Too Young to retire: A Case Study of a Permanent Plant Shutdown. U.S. Senate Special Comitte on Unemployment Problems.

b. Aiken, M., Ferman, L.A., Sheppard, H.L., (1968), Economic Failure, Alienation and Extremism. The University of Michigan Press. Ann. Arbor.

c. Ryhope: A Pit Closes. A Study in Redeployment. (1970), Department of Employment and Productivity, London.

I februari 1968 hade 64 % av de 151 000 personerna erhållit nytt arbete 20 % var arbetslösa. Till denna kategori hörde främst män och äldre personer. 16 % hade lämnat arbetsmarknaden. Detta gällde främst kvinnor. 60 % av de berörda hade varit arbetslösa någon tid under 1967 varav hälften mer än 7 veckor. Nedläggningarna visade sig i större utsträckning än personalinskränkningarna medföra att personer lämnade arbetsmarknaden för gott. Däremot medförde nedläggningarna färre antal arbetslösa än vad personalinskränkningarna gjorde. (AMS. Meddelanden från Utredningsbyrån 1968:37, 1972:20).

### 1.1.2 Arbetsmarknadsstyrelsens översiktliga studier

En undersökning omfattande 2 355 personer vid 18 företag som under 1967 lagt ned sin verksamhet redovisar sysselsättningssituationen 3 - 11 månader efter friställningen. 2/3 av personalen hade härvid erhållit nytt arbete i öppna marknaden medan cirka 12 % kvarstod såsom anmälda arbetslösa på arbetsförmedlingen. Den procentuella restarbetslösheten visade sig vara lägre bland tjänstemännen än bland arbetarna: 6, 8 % för tjänstemännen och 12,7 % för arbetarna. De drygt 200 personer som vid redovisningstillfället var kvar i företaget eller placerade i beredskapsarbeten befann sig i relativt hög ålder och var hårt ortsbundna. Möjligheterna för dessa att få varaktig anställning i öppna marknaden bedömdes såsom begränsade. Utredarna anförde att flertalet av de drygt 200 personerna som befann sig i arbetsvård, var sjuka eller pensionerade skulle ha kunnat fortsätta sitt arbete ytterligare någon tid om driften ej avvecklats. Förutsättningarna för dessa var nu små. (AMS. Rapport angående åtgärder i samband med driftsnedläggelse under tiden januari - september 1967 vid 18 företag, 1968, stencil).

Hösten 1969 avrapporterade Arbetsförmedlingsbyrån utfallet för 46 företagsnedläggningar som berört 5 100 personer. Cirka 3 - 12 månader efter friställandet hade cirka 67 % erhållit nytt arbete i öppna marknaden medan cirka 10 % av samtliga kvarstod anmälda arbetslösa vid arbetsförmedlingen. Andelen arbetslösa tjänstemän var 3,8 %. 1 % av de berörda var i behov av arbetsvård. Variationen i utfall från företag till företag konstaterades vara mycket stor. (AMS. Rapport angående åtgärder i samband med driftsnedläggelse under tiden januari 1968 - mars 1969 vid 46 företag, 1969, stencil).

I meddelanden från utredningsbyrån 1972:20 avrapporteras utfallet för 11 500 personer som friställts under perioden 1966 till 1970. Källmaterialet utgöres här av länsarbetsnämndernas rapporter ur anställningsarbetet i samband med 87 driftsomläggningar för vilka varsel lämnats och s k samrådsgrupper eller omställningskommittéer bildats. I rapporten redovisas sysselsättningsläget för de berörda arbetstagarna vid en viss tidpunkt varierande från 3 - 12 månader efter driftsomläggningen. Vid undersökningstillfället var liksom i den föregående undersökningen 67 % sysselsatta med nytt arbete. 11 % redovisades som arbetslösa. I det åldersfördelade materialet var vidare 60 % av de arbetslösa 60 år eller äldre medan de totalt utgjorde mindre än 20 %.

Utredarna hävdar att flera omständigheter talar för att de föreliggande resultaten ger en alltför ogynnsam bild av driftsomläggningarnas konsekvenser. Som skäl anföres att flertalet av nedläggningarna är att hänföra till lågkonjunkturen 1966 - 1968, att skogslänen är överrepresenterade, att massa-, pappers- och textilindustrin är överrepresenterad samt att de undersökta nedläggningarna berör ett genomsnittligt större antal arbetstagare per företag än vad gäller samtliga varslande företag under perioden. Vidare påpekar utredarna att man ej vet om de erhållna arbetena är stadigvarande eller tillfälliga. Man känner ej heller till de kvalitativa förändringarna i arbetssituationen.

## I.2 Studier av enskilda nedläggningars sysselsättningskonsekvenser

Till denna kategori hör resultaten från uppföljning av enskilda företagsnedläggningar. Detta till skillnad från föregående kategori som redovisade aggregerade resultat från omplaceringsarbetet.

### I.2.1 Arbetsmarknadsstyrelsens studie av tre nedläggningar 1966

Utredningsbyrån vid arbetsmarknadsstyrelsen har i en studie utifrån material, sammanställt från några länsarbetsnämnder sökt belysa utfallet vid tre under 1966 nedlagda företag. (AMS. Meddelanden från utredningsbyrån 1967:30). De tre studerade företagen är Eskilstuna Järnmanufaktur, Svenska Ylleкoncernens fabrik i Nyköping och MAB och MYA i Malmö. Undersökningen vars grundmaterial sammanställts av länsarbetsnämnderna i 3 - 5 månader efter den fullständiga avvecklingen hade till syfte att belysa hur de anställda berördes av nedläggningarna. Vidare utgjorde studien ett led i strävandena att försöka utarbeta enhetliga uppföljningsrutiner i samband med större nedläggningar och inskränkningar.

Av resultatet framgår vad gäller manliga arbetare att 10 % av dessa blivit arbetslösa i Eskilstuna medan motsvarande siffra för Malmö och Nyköping var 22 %. För kvinnornas del var arbetslösheten högre. Utredarna påpekade att man hade en större andel äldre personer i såväl Malmö som Nyköping. Vid jämförelse mellan tjänstemanna och arbetarpersonal framkom att tjänstemännen i högre grad hade erhållit nya anställningar inom sina respektive yrken. De manliga tjänstemännen uppvisade vidare en relativt stor flyttningsbelägenhet.

För att följa upp ovanstående undersökning gick AMS i november 1967 ut med en enkätundersökning till den berörda personalen i de tre företagen. (AMS. Meddelanden från Utredningsbyrån, 1968:43). Av resultatet framkom att andelen friställda som erhållit nytt arbete ökade mellan de båda undersökningstillfällena. 3 av 4 hade nu stadigvarande arbete. Andelen var något mindre i Malmö och något större i Eskilstuna. De arbetssökande understeg 10 % av de friställda i samtliga tre företag. I Malmö uppgav sig 32 personer av de arbetslösa ej önska nytt arbete. Det faktum att

21 av dessa vid föregående undersökning var arbetssökande talar enligt utredarna för att dessa kan ha resignerat i sin väntan på nytt arbete. Vid undersökningen framkom att kvinnorna hade såväl högre andel arbetslösa, som längre arbetslöshetsperioder. En stor del av de kvinnor som varit anställda vid MAB hade lämnat arbetsplatsen av annan orsak än pensionering eller sjukdom. Anledningen till det här ställningstagandet framgick ej av undersökningen. Frågan bedömdes dock såsom intressant och man beslutade därför inom arbetsmarknadsstyrelsen att genomföra ytterligare en undersökning. Huvudsyftet med denna undersökning var att undersöka huruvida kvinnorna lämnat arbetskraften därför att de verkligen inte önskade förvärvsarbeta eller om de resignerat därför att de misslyckats i sina ansträngningar att få ett nytt stadigvarande förvärvsarbete. (AMS. Meddelanden från Utredningsbyrån 1969:32). Undersökningen genomfördes med hjälp av telefonintervjuer av de kvinnor som drabbats av nedläggning vid MAB i Malmö och El Iwo i Mariestad. Undersökningen genomfördes 2 1/2 till 3 år efter nedläggningen. I undersökningen konstateras att större delen av de som lämnat arbetskraften inte har återgått. Kvinnor över 54 år utgör en betydligt större procentuell andel av de arbetssökande än av de ej arbetssökande. Civilstånd och eventuell barnförekomst anses förutom ålder vara av betydelse för om kvinnorna lämnar arbetskraften eller inte.

### 1.2.2 Arbetsmarknadsstyrelsens studie av åtta driftsnedläggningar 1970 - 1971

Vid åtta driftsomläggningar som genomförts 1970 - 1971 har en något noggrannare uppföljning utförts. Av de cirka 2 100 personer som berördes härvid hade knappt två tredjedelar erhållit ett nytt arbete, i öppna marknaden, 3 - 8 månader senare. Cirka 8 % var arbetslösa. Av de kollektivanställda som erhållit nytt arbete hade 90 % erhållit detta på hemorten. 70 % av de sysselsatta hade erhållit nytt arbete utan föregående arbetslöshet. (AMS. Arbetsförmedlingsbyrån, 1971 - 1972, stenciler, samt AMS Utredningsbyrån, 1972:20).

### 1.2.3 Studien av Rosengrens i Göteborg

På initiativ av Svenska Metallindustriarbetarförbundets avdelning 41 har en uppföljningsstudie genomförts av den personal som drabbades av nedläggningen av Rosengrens kassaskåpsfabrik i Göteborg 1967. (P.O. Johansson, Rosengrens - Arbetsplatsen som försvann, Göteborg, 1971). Undersökningen genomfördes med hjälp av telefonintervjuer cirka 3 1/2 år efter nedläggningen.

Av resultatet framgår att cirka 7 % var arbetslösa vid undersökningstillfället. 65 % av dessa var 55 år eller äldre. 67 % hade erhållit nya arbeten. Cirka 70 % av dessa hade arbetat på samma ställe hela tiden. Antalet anställningar efter nedläggningen varierade dock från 1 - 5 under de 3,5 åren. 7 % hade varit på fler än två arbetsplatser.

### 1.2.4 Studier av YFA i Norrköping

1970 avvecklades YFA i Norrköping. Arbetsförmedlingsbyrån vid AMS har 6 - 8 månader efter den definitiva nedläggelsen avrapporterat samrådsgruppens och arbetsförmedlingens verksamhet. Härvid meddelas cirka 60 % såsom varande i ny anställning medan 8,5 % var arbetslösa. (AMS. Arbetsförmedlingsbyrån, 1972, stencil). Holmens Bruk AB har i Holmenbladet 1971:1 avrapporterat resultatet av 10 månaders omställningsarbete i samma företag. Såsom sysselsatta (inkl kvar på avvecklingsarbete) uppges 59 %. Cirka 7 % uppges ha sökt förtidspension medan 6 % redovisas såsom arbetslösa. Peterson (1973) och Berger (1973) kritiserar Holmens Bruk för att de "ej använder definitonen av arbetslösa på samma sätt som görs i t ex rapporterna från AMS". Man hävdar att en sammanblandning av olika beskrivningsprinciper skett. De sistnämnda författarna hävdar i stället att en rättvis bild av situationen är följande: I anställning 60,4 % arbetslösa (har sökt förtidspension, långtidssjuka, arbetslösa) 20,3 %. Ej i arbetskraften (deltar i omskolningen, pensionerade, i arbetssökande) 20,6 %.

### 1.2.5 Träfackens studier vid fyra företagsnedläggningar i Västernorrlands län

Träfackens utredningsavdelning (TUA) gjorde under hösten 1966 och våren 1967 en studie av placeringsutfallet sett ur Arbetsförmedlingens synvinkel vid 4 företagsnedläggningar i Västernorrlands län. (Nilsson, TUA, 1967, stencil). De nedläggningar som avses är Svanö sulfitfabrik (nedlagt 1.11.1966) och Hallstanäs träsliperi (nedlagt 1.4.1967) i Ådalen samt till SCA hörande Fagerviks sulfitfabrik (nedlagt 1.5.1967) och Essviks sulfitfabrik (nedlagt 27.5.1967) i Medelpad.

Nedläggningen av Svanö sulfitfabrik berörde 230 kollektivanställda och 18 tjänstemän. Läget två månader efter nedläggningen var för de kollektivanställda:

60 % i ny anställning
20 % anmälda som arbetslösa (inkl 3 personer i beredskapsarbete)
3 % långtidssjuka eller föremål för arbetsvårdsutredning.

När det gäller tjänstemännen så hade 15 erhållit nytt arbete inom företaget medan två personer erhållit externt arbete.

Nedläggningen av Hallstanäs träsliperi berörde 161 kollektivanställda och 11 tjänstemän. Undersökningen genomfördes cirka två månader efter nedläggningen. Läget för de kollektivanställda var härvid:

61 % i ny anställning
11 % anmälda såsom arbetslösa (inkl 3 % i beredskapsarbete)

11 % kvar i avvecklingsarbete (med några få undantag bedömdes dessa såsom svårplacerade).

För tjänstemännens del så hade här endast 7 personer erhållit nytt arbete.

Nedläggningen av SCA:s båda anläggningar har i utredningen redovisats gemensamt. Vid Fagervik berördes 341 kollektivanställda. 93 av dessa erbjöds fortsatt anställning vid anläggningen. Fagervik skulle i fortsättningen användas för blekning och torkning av sulfatmassa som pumpades över från en annan anläggning. Dessa 93 personer ingår ej i utredningens fortsatta redovisning av materialet. Nedläggningen av Essvik berörde 258 kollektivanställda. Rapporten redovisar läget 1 1/2 respektive 1 månad efter avvecklingen för de 506 kollektivanställda:

27 % i ny anställning utanför SCA
45 % i ny anställning inom SCA. 50 av dessa var sysselsatta som semesteravlösare utan fast anställning men med löfte om inträde i uppkomna vakanser.
cirka 10 % var anmälda som arbetslösa
cirka 6 % var långtidssjuka eller föremål för arbetsvårdsutredning.

Till detta kommer att ett 40-tal icke direkt berörda arbetstagare inom SCA förmås acceptera förtida avgångar för att lämna plats åt friställda från Fagervik och Essvik.

Restarbetslöshetsgruppen (anmälda såsom arbetslösa, långtidssjuka samt personer föremål för arbetsvårdsutredning) uppvisar i TUA-utredningen en hög ålder, 75 % var 55 år och äldre.

### 1.2.6 Länsarbetsnämndens studie i Ådalen

Nedläggningarna av Svanö och Hallstanäs har även redovisats i en rapport från Länsarbetsnämnden i Västernorrlands län. (AMS. Länsarbetsnämnden i Västernorrlands län, 1967, stencil). I denna rapport ingår även en intressant redovisning av vad som hände personalen efter nedläggning av Nensjö sulfatfabrik. Anläggningen som tillhörde SCA lades ned vid halvårsskiftet 1964. Genom samverkan mellan arbetsförmedlingen och företaget omplacerades cirka 150 av de 200 friställda. En ersättningsindustri, Kramforsverken AB, etablerades i de gamla lokalerna. Denna industri anställde cirka 45 av de friställda arbetarna (främst äldre och lokalt bundna). Dessutom nyrekryterades cirka 30 tjänstemän. Enligt de ursprungliga planerna skulle ersättningsindustrin komma att sysselsätta drygt 100 kollektivanställda män och kvinnor. Detta infriades dock ej utan i stället gick företaget i juli 1966 i konkurs med nya friställningar av de gamla Nensjöarbetarna som följd. Genom intensiva förmedlingsåtgärder kunde cirka 30 arbetare och samtliga tjänstemän omplaceras till nya och varaktiga anställningar. Cirka 15, enligt rapporten äldre lokalt bundna arbetare, var vid redovisningstillfället sysselsatta i beredskapsarbeten. Totalt sett karaktärise-

rade man arbetsmarknadsläget i Ådalen såsom fullständigt mättat på arbetskraft och med ett markant överskott på äldre lokalt bunden arbetskraft.

### I.2.7 Arbetsmarknadsstyrelsens studier av några nedläggningar 1968.

En jämförelse av några rapporter från Arbetsförmedlingsbyrån visar på stora variationer i utfall från nedläggning till nedläggning.

Fyra månader efter nedläggningen av Svenska Durox AB i Skövde som totalt berörde 175 personer, var endast 3 personer anmälda såsom arbetslösa. Vid nedläggningen av Skandinaviska Jutefabriken i Oskarsström var hela 47 % av de berörda arbetslösa 6 månader efter nedläggningen. Ett extremfall utgöres av avvecklingen av Munksunds sågverk som berörde 54 personer. Fyra månader efter nedläggningen var 7 av de berörda anmälda såsom sjuka, medan 47 personer var anmälda såsom arbetslösa. Man hade således ej lyckats omplacera någon enda person. (AMS, arbetsförmedlingsbyrån, 1969).

## I.3 Studier av ekonomiska och sociala konsekvenser

I vissa studier har man försökt gå något längre vad gäller strävan att kartlägga vilka effekter nedläggningen får. Till denna kategori hör då i första hand de studier som visar vilka de ekonomiska konsekvenserna blivit för individen vid nedläggning. Utöver detta finns det även ett mindre antal undersökningar som i viss utsträckning kartlagt de sociala konsekvenserna bland nedläggningsdrabbade.

### I.3.1 Studier av ekonomiska konsekvenser

I vissa studier där man konstaterat att en grupp individer erhållit ett nytt arbete efter friställning har man försökt kartlägga vilken lön den omplacerade erhållit i den nya situationen.

I arbetsmarknadsstyrelsens redovisning av 8 företagsnedläggningar från 1970 - 1971 ingår lönen som resultatvariabel. Av de personer som erhållit ny anställning uppgav 47 % att de erhållit högre lön i sin nya anställning. 40 % av de svarande upplevde en lönesänkning i den nya situationen. Man bör här observera att resultatet varierade kraftigt från företag till företag. (AMS, arbetsförmedlingsbyrån 1971 - 1972 samt AMS, utredningsbyrån, 1972:20).

Vid utredningsbyråns uppföljning av Eskilstuna Järnmanufaktur angav 44 % av den svarande personalen att de erhållit en lönesänkning medan 15 % erhållit höjd lön. (AMS, utredningsbyrån, 1967:30).

I rapporten påpekas att det många gånger tar ett år eller mer innan individen uppnår den mer normala lönen i en ny anställning. Vid uppföljningen av samma företag cirka 1 år efter nedläggningen så visade det sig att dessa förväntningar ej infriades. Cirka 66 % utav dem som erhållit nytt arbete uppgav sig nu ha fått lönesänkningar. Medan cirka 21 % erhållit högre lön. (AMS, Utredningsbyrån, 1967:30 samt 1968:43).

Vid ettårsuppföljningen av Yllekoncernens nedläggning i Nyköping var resultatet helt annorlunda. 46 % hade här erhållit större lön medan cirka 22 % angav lönesänkning. Vid uppföljningen av MAB visade det sig att fler män än kvinnor erhållit lönehöjning. Tjänstemännen och de äldre var de som i första hand erhållit ett försämrat löneläge. (AMS, Utredningsbyrån 1968:43).

I Näringsliv i omvandling (1964 sid 138 f) anföres att det i första hand är kvinnor och äldre män som erhåller lönesänkningar vid tvångsmässiga arbetsbyten. Rundblad hävdar att ofrivilliga arbetsbyten i mindre grad än frivilliga byten medför löneförhöjningar. (Rundblad, 1964).

Vid uppföljningsstudien av avvecklingen med konfektionsföretaget Vargen i Norrköping 1965 kartlades förtjänstutvecklingen hos de omplacerade. Vid förfrågan hos personer, som 7 månader efter nedläggningen erhållit nytt arbete, var många missnöjda med förtjänstläget i det nya arbetet. Hälften av de svarande uppgav sig erhållit lönesänkningar medan cirka 25 % uppgav att de tjänade mer. Bland tjänstemännen uppgav 2/3 att de tjänade mera medan ingen ansåg sig erhållit löneförsämring. För de tidigare arbetsledarna var förhållandet ungefär det motsatta. (Vargenundersökningen, 1966).

I Lilla LO 1 konstateras att 23 % av de LO-anslutna som bytt anställning ofrivilligt under 1965 erhållit en förtjänstminskning. (Lilla LO 1, 1966). 1968 hade situationen försämrats. Enligt Lilla LO 3 uppgav 40 % att de erhållit löneminskning. Drygt 30 % angav löneförbättring. (Lilla LO 3, 1969).

### 1.3.2 Studier av sociala konsekvenser

I några studier har man försökt närmare bedöma avvecklingsarbetets utfall. Man har här försökt få de nedläggningsdrabbade som erhållit ny anställning att värdera sin nya verksamhet.

I Arbetsmarknadsstyrelsens studier av de 8 företagsnedläggningarna under 1970 - 1971 uppger cirka 1/3 av de som fått ny anställning att de erhållit förbättrade arbetsförhållanden medan 1/6 anser sig ha fått försämrade förhållanden. (AMS, Utredningsbyrån, 1972:20).

Såväl vid uppföljningen av MYA (Bergström, 1966) som i Vargenundersökningen (1966) uppger cirka 40 % att de erhållit försämrade arbetsvillkor medan cirka 1/4 upplever förbättringar. Resultatet i Vargenundersökningen visar även att de negativa omdömena om det nya arbetet är vanligare för personer med högre ålder och längre anställningstid.

Lilla LO 3 har tagit upp arbetssituationsvariabler som allmän trivsel, relationer till arbetskamrater, arbetstid, arbetstakt, självständighet, omväxling, förhållanden i arbetslokaler, arbetsledning samt fysisk och psykisk påfrestning. 20 - 40 % har uppgivit försämringar i någon eller några av de enskilda variablerna vid ofrivilligt arbetsbyte medan 30 - 40 % upplevt försämringar. (Lilla LO 3, 1969 samt AMS, utredningsbyrån, 1972:20).

En jämförelse av resultaten från Lilla LO 1 och Lilla LO 3 visar på en trend innebärande att allt fler personer tycks erhålla förbättringar vid de ofrivilliga bytena.

En intressant fråga som tas upp i dessa rapporter är huruvida en intern omflyttning inom en koncern ger den enskilde arbetstagaren en sämre situation jämfört med den arbetstagare som byter arbetsgivare. I båda utredningarna hävdas att det för arbetstagaren är gynnsammare med ett anställningsbyte än med en omställning inom organisationen. Skillnaden mellan antalet förbättringar för de som bytt anställning och de som blivit internt omflyttade tycks ha ökat. I LO:s material kan man även finna andra tendenser vid jämförelse mellan ofrivilliga anställningsbyten och omställningar. Det ofrivilliga anställningsbytet tycks ge en markant andel försämringar vad gäller restid och förtjänst. Samtidigt tycks omställningar medföra betydligt större andel försämringar vad gäller andra villkor som t ex förhållanden i arbetslokalerna samt fysisk och psykisk belastning. Emedan de båda utredningarna ej möjliggör någon urskiljning av frivilliga eller ofrivilliga omställningar medger de ej några säkra slutsatser angående materialet. Detta senare förhållande bäddar dock för antagandet att skillnaderna skulle vara ännu större vid en jämförelse med ofrivilliga omställningar och ofrivilliga anställningsbyten.

## BILAGA II SENARE STUDIER

Här presenteras kort två projekt som pågått parallellt med mitt eget. Det är dels Billerudprojektet och dels Oskarshamnsstudien.

### II.1 Billerudsprojektet

Billerudsprojektet avsåg att följa fem företagsavvecklingar vilka skulle börja 1969. Undersökningen planeras såsom tvärvetenskaplig och sociologisk, psykologisk, medicinsk och kulturgeografisk expertis deltog i genomförandet. Forskningsprojektet avsåg att studera konsekvenserna av fem företagsnedläggningar för arbetstagare och berörda samhällen. Av olika skäl har dock den första lägesbeskrivningen gjorts i samtliga företag, medan uppföljningen endast redovisats för Jössefors Bruk fyra månader respektive cirka ett år efter nedläggningen.

Större delen av dem som fyra månader efter nedläggningen var kvar på företaget och som var arbetslösa hade långa anställningstider och högre genomsnittlig ålder i jämförelse med dem som hade erhållit stadigvarande nytt arbete. (Peterson, 1970).

I ytterligare en rapport har resultatet cirka 1 år och 4 månader efter definitivt stopp redovisats. (Peterson, 1973). Materialet till denna rapport har insamlats kontinuerligt från driftsstoppet fram till 1 augusti 1970. Genom strukturerade intervjuer med arbetsgivare, arbetslöshetskassor, försäkringskassor och arbetsförmedlingarna i Arvika och Karlstad.

Sysselsättningsläget var härvid:

60 % i ny anställning
4 % i avvecklingsarbete
22 % arbetslösa
2 % i utbildning
13 % ej yrkesverksamma.

Författaren konstaterar att det fortfarande pågick märkbara sysselsättningsförändringar.

Bland konsekvenserna för de nedläggningsdrabbade framhålles följande:

cirka 50 % av de drabbade har haft anställning under i huvudsak hela studerade tidsperioden

cirka 16 % av de nedläggningsdrabbade har varit arbetslösa i huvudsak hela den studerade tidsperioden. (Till denna grupp räknas personer som varit arbetslösa eller sjukskrivna innan de förtidspensionerats).

cirka 3 % av de nedläggningsdrabbade har deltagit i utbildning under i huvudsak hela studerade tidsperioden

cirka 7 % av de nedläggningsdrabbade har befunnit sig utanför arbetsmarknaden av andra än utbildningsskäl. (Denna grupp omfattar pensionärer och avlidna).

Den resterande andelen av de nedläggningsdrabbade (cirka 20 %) är personer osm haft olika kombinationer av anställning, arbetslöshet och "ej yrkesverksamhet". Konsekvenser i form av arbetslöshet har således varit vanliga. 61 % av de nedläggningsdrabbade har haft minst en veckas arbetslöshet.

Författaren påpekar vidare att även de som erhållit ny anställning har gjort förluster:

4 % av de som fått ny anställning har blvit veckosluts- eller skiftspendlare

30 % har flyttat från hemorten

5 % har fått skiftarbete

cirka 60 % av de som fått ny anställning har bytt arbetsuppgifter.

Berger (1973) presenterar dels en del av de resultat som Peterson tidigare redovisat och dels vissa andra intressanta resultat.

Under arbetets gång har författaren ansett det väsentligt att lägga största vikten vid hur de enskilda individernas handlande i samband med nedläggningen påverkas av orts- och regionsstruktur.

Av Bergers redovisning framgår att ett år efter nedläggningen hade cirka 1/5 av undersökningsgruppen flyttat till orter utanför kommunen. De flesta av dessa uppges ha erhållit anställning vid någon annan av koncernens enheter. Vid undersökningstillfället befann sig 65 % av den totala arbetsstyrkan i arbete. 45 % av dessa var personer som bodde kvar på hemorten. Vid en jämförelse mellan de personer som stannat kvar på hemorten och personer som flyttat finner man att 73 % av flyttarna erhållit ny fast anställning medan endast 32 % av dem som stannat kvar på hemorten befann sig i ny anställning. De som stannat kvar på hemorten karakteriseras av författaren som äldre, kortutbildade och med okvalificerade arbetsuppgifter på nedläggningsindustrin. Låga bostadskostnader på ursprungsorten samt fördyrade bostadskostnader i presumtiva inflyttningsorter anses av författaren ha bidragit till den stora bundenheten till orten. Ålder och utbildning anses vara utslagsgivande vad gäller flyttningsbenägenhet och möjlighet till ny sysselsättning.

De ekonomiska konsekvenserna, mätt i beskattningsbar inkomst, bedöms av författaren såsom avsevärda speciellt för de långtidsarbetslösa. Intressant är att flyttarna uppvisar normal inkomstutveckling, medan de fast anställda på orten har en lägre ökningstakt. En stor del av arbetstagarna bedömer förtjänsten i den nya anställningen efter nedläggningen såsom bättre.

De nya anställningarna cirka ett år efter nedläggningen presenteras av Peterson (1975).

Omplaceringarna inom Billeruds AB har i de flesta fallen inneburit flyttning till annan ort. Omplaceringarna har som helhet bedömts som bättre av 41 % och som sämre av 25 %. Förbättringar för mer än 30 % uppges för delfaktorer som "omväxlande och intressant, förtjänst, förhållandena i arbetslokalen samt fritt" och "självständigt arbete". Försämringar för mer än 30 % uppges för "förhållandena i arbetslokalen" och "arbetstakt och psykisk belastning (stress)".

Anställningsbytena innebar i större utsträckning kvarboende på orten men längre avstånd till arbetet. Som helhet bedömdes nyanställningarna som bättre av 38 % och som sämre av 49 %. Ett stort antal delfaktorer har bedömts som sämre av mer än 30 %. Antalet delfaktorer med mer än 30 % försämringar är något mindre.

Författaren konstaterar vidare att de största förlusterna i de nya arbetena uppvisas av äldre, mindre kvalificerade samt kollektivanställda.

## 11.2 Oskarshamnsprojektet

Ett annat projekt som pågått samtidigt med mitt projekt under de första åren är en studie av sysselsättningskriserna vid Oskarshamns varv. (Gonäs, 1974).

Syftet med undersökningen var att studera effekterna av nedläggningen av Oskarshamns varv för de direkt drabbade och deras familjer, samt att studera effekterna i de omgivande samhället och på den regionala arbetsmarknaden. Undersökningsresultatet grundar sig dels på individdata som erhålles genom postenkäter med retrospektiva frågor som utsändes under våren 1970 och dels regionala data som hämtats från olika statistiska källor. Data om individerna har insamlats för en tvåårsperiod. Materialet grundar sig på 20 %-igt slumpmässigt urval bland de som har arbetat på Oskarshamns varav under åren 1960 - 1967 (441 personer av 2 205).

Gonäs studie är således upplagt på arkivdata och på att svarande i efterhand får göra en bedömning av hur arbetet var på Oskarshamns varv och sedan göra en jämförelse med den nya situationen de befinner sig i.

Några sammanfattade resultat från Gonäs studie kan här framhållas. Författaren konstaterar att sökandet efter nya arbeten kom i gång ganska sent hos den hotade personalen. Man konstaterade

en ökande aktivitetsgrad från individens sida när svårigheterna att erhålla ny sysselsättning ökade på den regionala marknaden. Vad gäller rörligheten så konstaterades att det i första hand var yngre yrkesutbildade arbetare och tjänstemännen som flyttade. När det gäller sysselsättningsförändringar så erhöll tjänstemännen med varaktiga och stabila sysselsättningar. De yngre yrkesutbildade arbetarna fick ofta många kortvariga sysselsättningar med korta mellanliggande arbetslöshetsperioder. Den största arbetslöshetsvolymen hade de som fick sysselsättning utanför regionen genom arbetsförmedlingen. De sysselsättningar som erhölls genom arbetsförmedlingen var ofta kortvariga och ledde inte till någon egentlig lösning av individernas sysselsättningsproblem.

De kvalitativa arbetsplatsförhållandena försämrades i största utsträckning för de personer som via omskolning och/eller beredskapsarbete släpptes ut på den öppna arbetsmarknaden. De individer som på egen hand eller utanför regionen skaffade sig nya arbeten var de personer som i största utsträckning lyckades förbättra det ekonomiska utfallet.

När det gäller de regionala konsekvenserna så yttrade de sig i första hand på det viset att inflyttningen till regionen avstannade samtidigt som inkomstökningarna för regionen avmattades för nedläggningsåret. Dessa förändringar visade sig dock vara ganska kortvariga. I rapporten konstaterades att de som sökte sig till arbetsförmedlingen i första hand var grupper som hade uttalade svårigheter ett erhålla nya arbeten. Vidare hade de större arbetslöshetsvolym än de som gick utanför arbetsförmedlingen.

## BILAGA III BESKRIVNING AV NEDLÄGGNINGSPROCESSERNA

I den här bilagan har jag samlat aktiviteter, händelser och reaktioner som uppkom under nedläggningsprocesserna vid de båda företagen. 1/ Det är min strävan att härigenom bidra till en för läsaren ökad insikt i vad som utspelats under avvecklingsarbetet. I kapitel behandlas några av de åtgärder som vidtagits av de anställda, företaget och myndigheterna och som enligt min mening varit av större betydelse för utfallet i omställningsarbetet.

### III.1 Nedläggningen av Treetex AB

Beslutet om nedläggning av verksamheten vid Treetex AB föregicks av ett omfattande analys- och informationsarbete, under loppet av ett år undersöktes ett flertal olika investeringsalternativ. Dessa skulle visserligen enligt företagsledningens mening kunna förbättra resultatet, men inte i tillfredsställande utsträckning. Man tog då upp alternativ med avveckling till närmare granskning.

Frågan om avveckling diskuterades med länsarbetsnämnden i november 1968, cirka ett år innan nedläggningsbeslutet. I april - juni 1969 diskuterade man med inrikesministern, finansministern samt landshövdingen. Första dagarna i september kontaktades berörda arbetsmarknadsparter inklusive AMS. Under samma tid utarbetades olika alternativa kommunikéer varav en avsedd att användas vid eventuell information utanför en trängre krets. För att öka beredskapen inför vad som skulle kunna hända i det kommande skedet använde sig företagsledningen i förberedelsearbetet bland annat av rollspel.

Den 4 september, ett par veckor innan nedläggningsbeslutet, skedde det första samrådet med företagsnämndens arbetsutskott. Detta och det fortsatta samrådet före beslut skedde under sek-



1/ Detaljerade beskrivningar av nedläggningsprocesserna har gjorts i projektets tidigare rapporter. (Ahnfeldt & Hansson, 1970 samt Hansson 1972).

retessplikt. Beslut fattades om att utreda ett av personalen framlagt förslag att fortsätta driften vid en av produktionslinjerna. Denna utredning ledde dock inte till något positivt resultat. Under den närmaste tiden kontaktades flera olika parter. Bland andra samrådde företagsledningen med länsarbetsdirektören och ett företag med erfarenheter av företagsnedläggning. Dagen innan beslutet informerades berörda kommuner samt ett par riksdagsmän från orten. Den 18 september 1969 var beslutet om nedläggning av Treetex AB ett faktum.

Från ledningen anfördes att man, trots att man ur rent företagsekonomisk synvinkel ansåg det motiverat att företa en omedelbar nedläggning, lät hänsynen till personalens kommande omställningsproblem överväga. Avvecklingen skulle därför genomföras etappvis under 1970 med början drygt fem månader senare i månadsskiftet februari - mars.

Informationen till personalen om det fattade nedläggningsbeslutet skedde på flera sätt. Företagsnämnden informerades vid ett extra sammanträde. Samtidigt delades namnförsedda skriftliga kommunikéer ut till arbetsledarna och tjänstemännen. Meddelandet sattes även upp på fabrikens anslagstavlor. Senare under eftermiddagen hölls en presskonferens. Därefter postades ett meddelande hem till samtliga Treetexanställda.

Från de anställdas sida ifrågasattes om företaget inte hade kunnat informera tidigare om nedläggningshotet. Företagsrepresentanterna förklarade detta med att man ej hade velat riskera att kunderna skulle byta producent och därmed göra situationen ännu svårare. De anställda framförde vidare att beskedet om nedläggningen kommit som en chock för de flesta. Man hade väntat sig en större investering i stället för en nedläggning. Det ansågs helt klart att den dåliga lönsamheten ej berodde på arbetskraften. Man ansåg från personalsidan det ej lönt att spekulera i orsaken. Det var bara att konstatera faktum. Ett faktum som många av dem ställts inför redan på 1930-talet då driften vid sågen på Norrbyskär inskränktes. Då gick det relativt bra, men nu var många gamla och betingat arbetsföra. Man förväntade sig att företaget skulle ta ansvar för dessa personer. Dock såg man det som positivt att nedläggningen skulle genomföras etappvis.

Två olika samrådsgrupper bildades. Den ena, Lilla samrådsgruppen, var avsedd för internt samråd mellan representanter för företaget och de berörda fackliga organisationerna. Från deltagarna anfördes att det var i denna grupp som det egentliga samarbetet skedde. Företagsrepresentanterna ansåg att den förtroliga atmosfär som uppgavs ha varit rådande i gruppen till viss del berodde på att man ej fört protokoll vid sammanträdena. Den andra, Stora samrådsgruppen, bildades på initiativ av länsarbetsnämnden och i enlighet med den sedan 1968 gällande överenskommelsen mellan å ena sidan Arbetsmarknadsstyrelsen samt å andra sidan Svenska Arbetsgivareföreningen, Sveriges Industriförbund, Landsorganisationen i Sverige samt Tjänstemännens centralorganisation. (Denna överenskommelse ersattes 1974 av Lagen om anställningsfrämjande åtgärder (Hansson, 1974)). Stora samrådsgruppen

bestod av 12 ordinarie ledamöter. [1/] Syftet med stora samrådsgruppen var att utgöra forum för ömsesidigt informationsutbyte och diskussioner om åtgärder för att underlätta omplaceringen av arbetskraften till meningsfylld sysselsättning. Ingen enskild individ skulle få komma i kläm. Gruppen skulle existera tills alla erhållit ny sysselsättning. (Som framkommer senare blev detta dock ej fallet).

Under omställningsarbetet framfördes farhågor för att den höga medelåldern (47 år) hos personalen samt antalet handikappade skulle innebära stora svårigheter. Företaget uppmanade till solidaritet mot de äldre arbetstagarna. Länsarbetsnämnden påpekade att arbetarna från Treetex inte var speciellt attraktiva på arbetsmarknaden. Arbetsförmedlingen skulle dock i större utsträckning ta direkt kontakt med företag beträffande dessa personer. Hela 44 % av dem som hos arbetsförmedlingen var anmälda som arbetslösa var över 60 år. Förmedlingens insatser måste därför koncentreras på den äldre arbetskraftens problem.

Som ovan framkommit valdes en stegvis avveckling av verksamheten. Det visade sig dock att det redan cirka tre månader efter nedläggningsbeslutet och innan det första avvecklingssteget uppstod personalbrist. Denna medförde ökad arbetsbelastning för de kvarvarande som till viss del motverkades genom övergång till halvkontinuerlig drift vid en av produktionslinjerna. I samband med det första avvecklingssteget omplacerades ett antal personer inom fabriken samtidigt som man övergick till halvkontinuerlig drift vid ännu en produktionslinje. På grund av hård arbetsbelastning för hela den kvarvarande styrkan anställdes ytterligare tillfällig arbetskraft.

Produktionsresultaten under de fem första månaderna 1970 visade för två av tre kvarvarande produktionslinjer på en höjd genomsnittlig dygnsproduktion jämfört med samma tid föregående år. Även primautfallet visade högre värden. Dock konstaterades under första kvartalet även en markant ökning av antalet olycksfall samt antalet sjukdagar. Det ökade antalet olycksfall kunde enligt företagsledningen troligtvis hänföras till att många personer arbetade med för dem nya och ovana arbetsmoment.

Vid företagsnämndens sammanträde en vecka efter nedläggningsbeslutet gjordes en förfrågan från personalsidan till företagsledningen huruvida reglerna för uppsägningstid kunde mildras så att de icke skulle komma att utgöra hinder för erhållande av annan anställning. Normalt gällde en uppsägningstid för de kol-

---

1/ Länsarbetsdirektören 1 st, Länsarbetsnämndens omställningsgrupp 1 st, Arbetsförmedlingen, Örnsköldsvik 1 st, Arbetsmarknadsstyrelsen 1 st, Industritjänstemannaförbundet 1 st, Arbetsledarförbundet 1 st, Örnsköldsviks stad 1 st, Själevads kommun 1 st, Pappersindustriarbetarförbundet 2 st, Mo och Domsjö AB 2 st.

lektivanställda på två veckor och för arbetsledare och tjänstemän tre månader. Man anförde dock att för att avvecklingstider ej sättas ur funktion. Om vissa personer med nyckelbefattning eller om ett relativt stort antal personer avgick samtidigt så måste företaget få tid att vidta åtgärder för att skaffa ersättare. Ingen skulle dock på grund av uppsägningstiden behöva gå miste om möjligheten till ett nytt arbete. Man uppmanade härvid personalen att ta kontakt med personalkontoret eller fabrikschefen om risk förelåg för detta.

I slutet av oktober 1969 inrättade arbetsförmedlingen ett kontor för omställningsgruppen vid fabriken. Kontoret avvecklades i början på november 1970 varvid förmedlingsarbetet övertogs av arbetsförmedlingen i Örnsköldsvik.

Omställningsgruppen genomförde individuella intervjuer med de friställningshotade vilka enligt denna gav vid handen att de flesta ville stanna kvar inom koncernen. För Husum hade dock visats mycket svagt intresse. Vidare angavs stor tveksamhet råda mot nya yrkesområden och då speciellt om dessa krävde utbildning. Intresset för att flytta till annan ort för att få arbete inom samma bransch var minimalt.

Vid intervjuerna hade man konstaterat en viss oro på grund av att individerna informerats om att det fanns arbete vid Domsjö och Husum utan att därför få veta av vad slag detta var. Detta beklagades från företagets sida. Det visade sig att personalen intog en avvaktande ställning till förslag som presenterades. Man ville ha besked om både omskolning och alternativa omplaceringsmöjligheter innan man tog ställning till framlagda erbjudanden.

Omplaceringarna diskuterades noggrant i lilla samrådsgruppen innan beslut fattades. Vid valet gick man i första hand efter individernas förmåga. Om det var flera personer som kunde anses klara av och som önskade erhålla ett visst arbete så prioriterade man den som var äldst och/eller som genom egna hem var bunden till orten. Även anställningstiden ansågs vara av betydelse. Om tveksamhet ansågs föreligga för om en person skulle orka med eller trivas med ett visst arbete så strävade man efter att erbjuda en tids provanställning med möjlighet att återvända till Treetexfabriken. Några av de omplacerade återgick också senare i enlighet med detta till Treetexfabriken för att stanna där tills den var helt avvecklad.

På ett tidigt stadium gick företaget och arbetsförmedlingen ut med erbjudanden till ett antal personer om omskolning för omplacering till den strax intill Treetex belägna trähusfabriken. Intresset för detta var stort. Dock medförde snabba konjunkturförändringar för denna bransch att detta erbjudande ej kunde infrias under avvecklingstiden. För den cirka 2,5 mil från Örnsköldsvik belägna fabriken i Husum visades begränsat intresse. Avsaknaden av reguljära kommunikationer till Husum gav upphov till omfattande diskussioner vid flera samrådsmöten. Kommunen ansåg sig inte kunna bidra till transportfrågans lösning. Från bolaget beslutade man att lämna resebidrag till Husum under 6 - 12 månader för den som tog arbete där. Vidare ordnade

man med övernattningsrum som vid behov kunde användas av de omplacerade. Under hösten 1969 deltog 33 personer i en bussresa till Husum för att bekanta sig med arbetet där. Detta resulterade i att ett antal personer beslutade sig för att ta arbete där.

Transportfrågan löstes till stor del genom att de omplacerade bildade billag vilka sedan placerades in i gemensamma skift.

Kommunen och representanter för personalen gjorde kring årsskiftet en uppvaktning av stats- och inrikesministrarna beträffande regionens arbetsmarknadsproblem vilka dock "ej avgivit några löften".

Under början av 1970 när det började klarna vilka personer som skulle erbjudas arbete inom koncernen tilltog de övrigas aktiviteter vad gällde arbetssökande. Intresset för studiebesök vilket tidigare varit svalt tilltog. Omplaceringen av arbetsledarna var problematiskt. Man upplevde det vara svårare än väntat att omplacera arbetsledare från en fabrik till en annan. Vid ett internt samtal med arbetsledargruppen endades man om att se sig om såväl internt som externt efter icke arbetsledande befattningar.

Vid ett offentligt informationsmöte i oktober hade SPIAF:s och försäkringskassans representanter liksom länsarbetsdirektören avrått de äldre från att söka förtidspension. I stora samrådsgruppen trodde man under våren att endast ett fåtal personer efter diskussion med företagsläkaren skulle välja förtidspension. Intresset för AGB ökade markant under våren. Fabriksledningen trodde att de äldre gärna skulle nöja sig med avgångsbidrag och ersättning från arbetslöshetskassan för att senare penioneras. De anställdas representanter påpekade dock senare att många äldre kände sig missanpassade. Flera av dem som avgått med AGB hade helst velat gå kvar i arbete. "Det måste vara något fel när folk i 60 - 61 årsåldern tvingas sluta för att inte något annat arbete finns kvar åt dem". Man hoppades på något lättare arbete inom koncernen för dessa. Såväl företaget som länsarbetsnämnden var införstådda med detta och förklarade att man i första hand strävade efter nytt arbete men såg pension som ett värdefullt komplement för de personer som inte orkade med att skifta om till nya arbetsuppgifter.

Inom företagsledningen upplevde man frågan om omplacering av partiellt arbetsföra som ytterst komplex. Man försökte i det längsta att inom företaget undvika att tvinga på andra avdelningar inom koncernen arbetskraft. Man ville hellre försöka med "lock och pock" än bruka våld. Vidare trodde man inte heller att arbetstagaren själv skulle bli tillfredsställd med sitt nya jobb om han hade fått arbete som någon form av socialhjälp.

Information om och kring nedläggningsbeslutet tillhandahölls förutom tidigare nämnda offentliggörande, genom ett offentligt informationsmöte cirka en månad efter beslutet. Mötet, som hölls samma dag som stora samrådsgruppen bildades, utlystes i ortspressen varvid SPIAF:s lokalavdelning och Alfredshem - Domsjö Socialdemokratiska Arbetarkommun inbjöd de anställda och allmän-

heten. I panelen satt representanter för bolaget, länsarbetsnämnden, SPIAF, Själevads kommun samt försäkringskassan. Anslutningen vid mötet var stor. Den löpande informationen om nedläggningsförloppet skedde dels genom de fackliga representanterna och dels genom Treetexaktuellt. Treetexaktuellt var ett informationsblad som tidigare givits ut cirka en gång i månaden.

Från företaget uppgav man sig inför nedläggningen ha känt viss oro för att delar av personalen skulle gripas av passivitet och ej själva bidra vid sökandet efter ett nytt arbete. De berördas familjer bedömdes här kunna göra en insats. Man ansåg det därför lämpligt att därför även ge dessa kontinuerlig information. Detta skedde genom att sända Treetexaktuellt hem till de anställda. Efter nedläggningsbeslutet gavs bladet ut cirka tre gånger per månad fram till och med december 1970 då sista avvecklingssteget genomfördes.

I mars 1971 höll stora samrådsgruppen sitt nionde och sista sammanträde. Härvid rapporterades 27 kollektivanställda vara kvar i efterarbeten i fabriken. För de 13 personer som beräknades vara kvar den 30 juni "avsåg företaget att försöka ordna omplacering på lämpligt sätt". Av åtta kvarvarande tjänstemän beräknades minst hälften erhålla omplacering inom företaget.

Från fackets sida anfördes att samarbetet med facket gått bra. Man kunde dock ej säga att samtliga som fått sluta vid Treetexfabriken var nöjda. Man hoppades dock att arbetsförmedlingen och företaget även i fortsättningen skulle bistå dem som inte var tillfredsställa med den lösning som i det enskilda fallet kommit fram. Man tackade bolaget för det förtroende som visats avdelningen och för den insats företaget utfört för att lindra verkningarna av nedläggningen. Företagsledningen tackade samtliga inblandade för gott samarbete med en lyckad avveckling. Dock anfördes att "man inte fick glömma bort att bakom detsamma fanns en hel serie personliga tragedier och uppoffringar".

## III.2 Nedläggningen av Bure sågverk

Nedläggningsbeslutet för Bure sågverk föregicks av en process som startade redan under 1969. Inom Mo och Domsjö utredde man under detta år lönsamheten och virkesförsörjningsmöjligheterna för koncernens sågverk. Resultatet av utredningsarbetet redovisades för styrelsen i mars 1970. Härvid anfördes att Bure sågverk under flera år drivits med otillfredsställande lönsamhet. Någon förbättring var ej att vänta, varför en avveckling sågs som enda realistiska alternativ.

I månadsskiftet mars - april bildades en arbetsgrupp bestående av representanter för koncernledningen och Bure AB:s lokala ledning, vilken skulle granska kalkylerna. En rediverad budget framtogs.

Den 8 april besöktes länsarbetsdirektören för att diskutera den eventuella avvecklingen. Denne bedömde ej Skellefteortens arbetsmarknadssituation som särskilt gynnsam. Det enda man kunde

erbjuda var ett hundratal platser för utbildade verkstadsarbetare. En lång avvecklingstid rekommenderades.

Den 14 april bildades på företagets initiativ en intern samrådsgrupp bestående av sju representanter för koncernledningen samt företagsnämndens vid Bure AB arbetsutskott. Gruppens arbete, som av ledningen betecknades som samråd före beslut, var huvudsakligen att utarbeta förslag till förbättringar för ökad lönsamhet samt former och tidsplan för eventuell avveckling. Vid gruppens sammanträden fördes ej något protokoll. Mot styrelsens förslag enades samrådsgruppen om slutet samrådsförfarande. Dock skulle man, om någon så begärde, kalla till extra företagsnämndsmöte för att besluta om eventuellt offentliggörande av att utredningar pågick.

I mitten av juni besöktes Industriförbundet för att diskutera möjligheterna att få en ersättningsindustri till Bureå. Man sade sig känna till ett antal företag som var intresserade av nyetablering i Norrland. Något namn nämndes dock inte. I slutet på månaden informerades en representant för kommunen. Denne betonade betydelsen av en ersättningsindustri för Bureå. Inrikesdepartementet informerades i juli. I augusti sammanträffade representanter för företagsledningen med representanter för inrikesdepartementet och arbetsmarknadsstyrelsen. Generaldirektör Bertil Olsson rekommenderade en avvecklingstid som ej fick göras för kort samtidigt som den inte skulle överstiga två år. Under början av september hade man förnyade kontakter med länsarbetsnämnden och Skellefteå kommun.

Den 14 september diskuterades samrådsgruppen för- och nackdelar med sekretessbeläggning av den information som samma dag skulle lämnas i företagsnämnden om en prognos som utarbetats för perioden 1970 - 1979. I företagsnämnden beslutade man att för september månad sekretessbelägga informationen om sågverksutredningen. Vid företagsnämndens möte, som av företagsrepresentanterna betecknades som samråd före beslut, presenterades och diskuterades sågverksutredningens bakgrund, innehåll och resultat. "Avslutningsvis enades företagsnämndsledamöterna om att på direkta frågor från arbetskamraterna svara att de erhållit en nulägesrapport från sågverksutredningen och att tankegångarna verkar i stort sett riktiga men att utredningarna fortsätter". (PM av 70 09 19, Mo och Domsjö AB). Den 16 september togs förnyad kontakt med Industriförbundet, Inrikesdepartementet samt Skellefteå stad. Dessa hade dock inte några konkreta förslag till hjälpåtgärder. Samma dag behandlade styrelsen den nu avslutade sågverksutredningen. Styrelsen uttalade oro för den utvecklingen men önskade ytterligare överväga situationen. Beslut skulle fattas vid nästa styrelsesammanträde den 29 september. Under tiden fram till detta datum intensifierades ledningens aktiviteter alltmer. Dagarna innan beslutet färdigställdes kommunikéer och brev för kommande information.

Den 29 september beslutade styrelsen vid Mo och Domsjö AB att från början av 1971 successivt avveckla Bure sågverk. Avvecklingen skulle genomföras stegvis i januari 1971, vid årsskiftet 1971/1972 samt i slutet av 1972.

Samtliga informationsaktiviteter som utfördes under beslutsdagen var i föreväg schemalagda av ledningen. Företagsnämnden informerades vid ett extra sammanträde. Samtidigt delades namnförsedda skriftliga kommunikéer ut till tjänstemän och arbetsledare. De senare fick i uppdrag att snarast informera den kollektivanställda personalen. Meddelandet sattes även upp på sågverkets och sliperiets anslagstavlan. Senare under dagen hölls en presskonferens. Därefter postades ett meddelande hem till var och en av de anställda vid sågverket.

På samma sätt som vid Treetexavvecklingen bildades två olika samrådsgrupper. Inom företateg bildades en intern grupp kallad Lilla samrådsgruppen. Från kollektivsidan ville man ha med fem representanter men detta avvisades av företagsledningen med motivet att det här ej var fråga om någon stor förhandlingsgrupp. Samrådsgruppen fick ej bli alltför stor menade man. Lilla samrådsgruppen kom slutligen att bestå av åtta personer. Personalen representerades av fackliga ordföranden för SIF, SALF samt STIAF. Dessutom ingick ytterligare två personer från kollektivsidan. En av dessa representerade sliperiet. Företaget representerades av resultatområdeschefen vid Mo och Domsjö, disponenten vid Bure AB samt sågverkschefen.

På initiativ av länsarbetsnämnden och i enlighet med den tidigare nämnda överenskommelsen om samråd i samband med företagsavvecklingar bildades den 23 oktober 1970 den stora samrådsgruppen. Gruppen som efter det konstituerande mötet hade 12 protokollförda sammanträden bestod av 12 personer. Förutom lilla samrådsgruppens medlemmar bestod stora gruppen av två representanter för arbetsförmedlingen samt en representant för vardera länsarbetsnämnden och Skellefteå kommun.

Vid det konstituerande mötet påpekades från arbetsförmedlingen att stora svårigheter förelåg att skaffa arbete inom regionen åt kvinnor och äldre personer. På en direkt fråga om sliperiets framtid angav representanten för Mo och Domsjö att det ej fanns några planer på att lägga ned sliperiet. Från kommunalt håll uttalades farhågor för utflyttning från samhället och därtill hörande problem. Värdet av en ersättningsindustri betonades av samtliga parter. Samtidigt påpekades svårigheterna att finna en industri som passade den friställda personalen. För att ge de anställda fortlöpande information om avvecklingsförloppet gav man med jämna mellanrum under avvecklingstiden ut ett informationsblad till de anställda vid Bure AB.

Frågan om intern omplacering diskuterades ingående. Detta gäller speciellt lilla samrådsgruppen. Redan på ett tidigt stadium tog man upp lönevillkor för dem som under avvecklingstiden omplacerades inom sågen till andra, lägre betalda arbeten. Från personalsidan hävdades att dessa omplaceringar ej borde medföra lönesänkningar. Företagssidan fastställde dock att det var nödvändigt att lönerna utgick enligt avtal. I januari hölls ett informationsmöte om sliperiet till vilket drygt 40 personer kom. I slutet på februari informerade man om pappersbruket i Husum. Till detta möte kom endast 10 personer. Ett problem vid omplaceringsarbetet var personalens höga ålder. En tredjedel var äldre än 55 år.

Den 29 januari genomfördes det första steget i avvecklingen, då en av såglinjerna stannades. Detta medförde ej någon friställning. Det minskade personalbehovet absorberades genom naturlig avgång och intern omplacering.

Under samrådsdiskussionerna framkom bland annat att de äldre som friställdes och ej erhöll något nytt arbete skulle komma att förlora livförsäkringsskyddet genom Arbetsmarknadens försäkringsaktiebolag (AFA). Härvid meddelades dock att Mo och Domsjö för samtliga friställda, födda 1911 eller tidigare och som ej erhöll nytt arbete skulle upprätthålla individuella livförsäkringar på 5 000 kronor. Detta skulle gälla fram till 67 års ålder eller fram till eventuell förtidspension. Vid diskussionerna kring denna fråga uttalades önskemål från personalsidan om att i stället erhålla kontantbelopp motsvarande de enligt ovan erforderliga försäkringspremierna. Detta avvisades emellertid av företaget.

För att utröna önskemålen vad gällde fortsatt sysselsättning genomförde såväl företaget som arbetsförmedlingen varsin intervju med personalen. När det gällde intresset för arbete vid sliperiet var bilden ej så entydig. Ett problem var här att man från början ej klargjorde vilka av dem som tidigare betjänat såväl sågen som sliperiet som nu skulle få fortsätta vid sliperiet. Från sliperiet meddelades under våren 1971 att man ej satte i någon åldersgräns för anställning. Den kontinuerliga driften ställde dock vissa speciella krav på individen.

Intresset för en väntad ersättningsindustri visade sig vara stort. Under utvecklingsarbetet nämndes flera möjliga alternativa ersättningsindustrier. Något namn angavs dock inte. Frågan behandlades av en arbetsgrupp bestående av representanter för Skellefteå kommun, länsarbetsnämnden samt Mo och Domsjö AB. Av olika anledningar gick förhandlingarna dock ej i lås. Arbetsgruppens sökande resulterade slutligen i att man fann vad man trodde var en lämplig ersättningsindustri.

Den 15 april offentliggjordes vid ett extra företagsnämndsmöte vid Bure AB och vid en presskonferens att det företag som skulle omlokaliseras till Bureå var Svenska Högtalarefabriken AB, vilket var beläget i Vårby utanför Stockholm. Företaget som var grundat 1944 hade produktionen inriktad på avgassystem för bilar samt högtalare och elektroniska instrument. Vid företaget sysselsattes 120 kollektivanställda, varav 40 kvinnor samt 30 tjänstemän och arbetsledare. En förutsättning för omlokaliseringen var att företaget fick lokaliseringsstöd.

I samband med offentliggörandet av ersättningsindustrin meddelades från Mo och Domsjö AB att man beslutat tillskjuta cirka två miljoner kronor till det nya företaget. I gengäld skulle Mo och Domsjö AB erhålla 1/3 av aktierna i Svenska Högtalarefabriken AB. Enligt Mo och Domsjö AB:s ledning skulle aktierna senare skänkas till en personalstiftelse vid Högtalarefabriken, vilken därefter skulle äga och förvalta dessa. De anställda skulle härmed få full insyn och medbestämmanderätt i företaget. Från Mo och Domsjö AB:s sida uppgavs detta vara ett allvarligt försök att demokratisera ägarskapet i det nya företaget.

I slutet på april hölls ett informationsmöte på Folkets Hus i Bureå om den beslutade ersättningsindustrin. Mötet fick stor uppslutning. Vid detta möte gavs jag tillfälle att direkt inför de närvarande presentera mitt projekt och förannonsera den kommande enkäten.

I början på maj gjorde Stora samrådsgruppen ett studiebesök vid företagets anläggning i Vårby. Vid detta besök fanns jag med som observatör.

Som diskussionsforum för akuta problem under planerandet av ersättningsindustrin tillsattes en interimförtroendegrupp bestående av en representant för respektive personalkategori vid sågverket.

I maj öppnade arbetsförmedlingen ett kontor vid sågverket.

På arbetsförmedlingens fråga meddelade företagsledningen att de som lämnade sågverket för omskolning och som sedan ångrade sig skulle få återgå till sågverket för arbete fram till den 15 januari 1972. De skulle således jämställas med dem som gick kvar vid sågverket.

Den 15 september sades samtliga anställda upp. Personer yngre än 50 år sades upp till den 31 december 1971, personer i åldern 50 - 55 år till den 15 januari 1972 samt personer över 55 år till den 15 mars.

Från företagsledningen framfördes önskemål om att 50 % av under 1971 intjänad semester skulle tas ut under uppsägningstiden av dem som sagts upp till i januari och mars 1972. "Detta skulle gälla givetvis under förutsättning att bolaget kan undvara berörd personal". De fackliga representanterna ville om företagsledningen vidhöll sitt krav förbehålla sig rätten att få frågan prövad i högre instans. Man ansåg att permittering i första hand borde användas.

Vad gällde förlängning av uppsägningstiderna, så enades man inom Lilla samrådsgruppen om att dessa inte borde vara kortare än en månad. Skriftligt meddelande skulle lämnas till arbetstagaren senast en vecka före uppsägningstidens utgång.

I oktober informerades samtliga födda 1909 eller tidigare om förtidspension, avgångsbidrag samt lagen om anställningsskydd.

Den 22 november 1971 genomfördes det andra steget i avvecklingen. Efter denna var 82 av de kollektiva kvar vid sågen.

Under hösten och ivntern arbetade ett tiotal personer från sågverket vid Högtalarefabrikens anläggning i Vårby. Den 17 mars stannade sågverket för gott. Efter detta var drygt 20 personer kvar vid företaget. I april ändrade Svenska Högtalarefabriken AB officiellt namn till Sinus AB och från och med maj månad kunde verksamheten vid den nya anläggningen i Bureå sägas vara i full gång.

I Stora samrådsgruppen vid Bure AB anförde personalrepresentan-

terna i maj att startlönen vid Sinus var alltför låg. De som åkt ned till Vårby hade fått vidkännas en kraftig inkomstminskning när de flyttade upp till Sinus i Bureå. Samtidigt som lönen sänktes blev hyran högre. Från viss personal har senare under undersökningen till mig anförts att detta var en av anledningarna till den sittstrejk som utbröt på Sinus dagarna innan samrådsmötet. På mötets nämndes dock ingenting om denna strejk. Det som av de anställda karakteriserades som en sittstrejk betecknades av ledningen för Sinus senare som en förlängd kafferast vid vilken man diskuterat personalens missnöje.

Omfattande diskussioner har under en stor del av avvecklingstiden ägnats åt bostadssubventionslån för egna hem som bolaget tidigare givit de anställda samt åt bolagets tjänstebostäder.

För lånet beslutades slutligen om en rekommendation till låntagarna att acceptera de nya villkoren. Amorteringspolikt skulle inträda vid ny fast anställning om nya lönen nådde en nivå motsvarande den indexuppräknade lönen från sågen plus några tillägg. För tjänstebostäder tillsattes en "bostadsnämnd". Denna fanna att många bostäder behövde repareras samt att hyrorna borde höjas. Personer som pensionerades fick samma villkor, som dem som övergick till sliperiet. Från företaget uttryckdes dock en önskan om att de som friställdes med tiden sökte sig nya bostäder.

I november 1972, cirka åtta månader efter det sista avvecklingssteget, höll Stora samrådsgruppen sitt 12 och sista sammanträde. Samarbetet under avvecklingsarbetet bedömdes ha gått bra. Ett speciellt tack från personalrepresentanterna riktades till arbetsförmedlingens personal samt till sågverkschefen för det arbete dessa lagt ned på att hjälpa de anställda med deras problem.

**Bilaga IV**
Enkätformulär för Treetexgruppen, fas 2

Företagsekonomiska Institutionen

Uppföljningsstudie med anledning av nedläggningen av Treetexfabriken

Undertecknad, som är lärare och forskare vid Företagsekonomiska institutionen vid Stockholms Universitet, gjorde 1970 en undersökning i anslutning till att Treetexfabriken skulle avvecklas. Enkäten som då utsändes till de fast anställda vid Treetexfabriken besvarades av 292 personer. Dessa personers syn på Treetexfabriken och dess avveckling har sammanställts i en rapport som finns att tillgå efter det att den nu förestående undersökningen avslutats.

Syftet med projektet är att studera hur avvecklingen vid Treetexfabriken har gått till och vad konsekvenserna blivit för den personal som berördes av densamma.

Med hjälp av den enkät som Du nu fått i Din hand vill jag ta reda på hur Din situation är idag cirka 4 år efter Treetexavvecklingen.

Jag ber Dig omsorgsfullt läsa igenom och besvara frågorna i enlighet med de anvisningar som givits i formuläret.

De flesta frågorna upptar flera svarsalternativ. Besvarandet sker då genom att Du sätter ett kryss i den ruta som bäst överensstämmer med Din uppfattning. I en del fall är det meningen att Du skall skriva svaret på angiven prickad rad.

Du behöver ej bry Dig om de siffror som står under ordet kolumn i den vänstra marginalen och de som står framför varje svarsruta, då dessa siffror endast har att göra med databehandlingen av svaren.

Jag ber Dig ha vänligheten att besvara formuläret och omgående eller senast den 13 juni återsända det i det frankerade svarskurvert som jag bifogat.

Slutligen vill jag påpeka att jag utför undersökningen helt på eget initiativ.

Alla uppgifter som Du lämnar kommer att behandlas konfidentiellt!

Inget namn kommer under några omständigheter att nämnas!

Det är endast undertecknad som kommer att ha tillgång till Ditt formulär.

Jag tackar på förhand för Din medverkan och hoppas att Du är medveten om att det är Din egen situation och beskrivningen av denna som är av betydelse för undersökningen.

Stockholm den 31 maj 1974

Roland Hansson

PS. Om Du har några frågor beträffande undersökningen så hör gärna av Dig till Roland Hansson, Von Essens väg 8, 180 20 Åkers Runö
tel: arb. 08/15 01 60/1012, bost. 08/732 92 65


| Adress | Postadress | Telefon |
|---|---|---|
| Fiskartorpsvägen 160 A | Fack | 08/15 01 60 |
| Frescati | 104 05 STOCKHOLM 50 | |

Stockholms Universitet den 24 juni 1974

Den 31 maj sände jag ut en enkät till samtliga personer som var fast anställda vid Treetexfabriken när man beslutade att avveckla den. Till Dig sände jag ett brev på den adress som Du hade 1970. Det visade sig då att Du flyttat därifrån. Postverket visste inte var Du fanns.

Jag har efter mycket sökande, nu äntligen lyckats hitta Din adress. Det är min förhoppning att mitt sökande skall belönas genom den besvarade enkäten. Jag ber Dig vara hygglig och lägga några minuter av Din tid på att besvara denna enkät.

Med vänliga sommarhälsningar

Roland Hansson

Stockholm den 30 augusti 1974

Undersökningen av avvecklingen av Treetexfabriken

Flertalet av de tillfrågade har nu besvarat och återsänt frågeformuläret.

Det är dock av mycket stor betydelse för undersökningens resultat att samtliga besvarar frågeformuläret.

JAG GÖR UNDERSÖKNINGEN FÖR ATT FÖRSÖKA VISA HUR PERSONER SOM UTSÄTTS FÖR EN NEDLÄGGNING UPPLEVER DETTA. UNDERSÖKNINGEN ÄR SPECIELLT VIKTIG FÖR PERSONER SOM I FRAMTIDEN RISKERAR ATT UTSÄTTAS FÖR NEDLÄGGNINGAR. HJÄLP MIG ATT HJÄLPA DEM!

Jag är medveten om att det tar en stund att gå igenom formuläret men trots detta måste jag än en gång be Dig att hjälpa mig att få ett så tillförlitligt resultat som möjligt genom att återsända formuläret ifyllt.

Eftersom Ditt formulär kan ha kommit bort bifogar jag här ett nytt formulär samt ett frankerat svarskuvert.

Din medverkan i undersökningen är av mycket stor betydelse!

Med en ytterligare vädjan om Din medverkan!

Roland Hansson

Treetex-74/RH

Kolumn

1-3 Formulär nr:

4 1. Vilken åldersgrupp tillhör Du?

| | | |
|---|---|---|
| 1 | — | - 20 år |
| 2 | 12 | 21 - 30 år |
| 3 | 11 | 31 - 40 år |
| 4 | 7 | 41 - 45 år |
| 5 | 10 | 46 - 50 år |
| 6 | 12 | 51 - 55 år |
| 7 | 12 | 56 - 60 år |
| 8 | 22 | 61 - 65 år |
| 9 | 15 | 66 - år |

227

5 2. Civilstånd?

| | | |
|---|---|---|
| 1 | 15 | Ogift/ensamstående |
| 2 | 85 | Gift/sammanboende |

226

6 3. Hur bodde Du den 1.9.1973?

| | | |
|---|---|---|
| 1 | 63 | Eget hus |
| 2 | 4 | Hyreslägenhet, arbetsgivaren värd |
| 3 | 19 | Hyreslägenhet, annan värd |
| 4 | 5 | Egen insatslägenhet |
| 5 | 5 | Hos föräldrar |
| 6 | 2 | Hyresrum |
| 7 | 1 | Annan bostad, nämligen ---------- |

226

7 4. Antal hemmavarande barn?

| | | |
|---|---|---|
| 0 | 56 | 0 |
| 1 | 22 | 1 |
| 2 | 15 | 2 |
| 3 | 4 | 3 |
| 4 | 2 | 4 eller fler |

227

Kolumn

8 5. Har Din make/maka förvärvsarbete?

| | | |
|---|---|---|
| 1 | 46 | Ja |
| 2 | 54 | Nej |

188

9 6. När slutade Du på Treetex?

| | | |
|---|---|---|
| 0 | 2 | Innan nedläggningen offentliggjordes |
| 1 | 7 | 18.9 - 30.9.1969 |
| 2 | 18 | 4:e kvartalet -69 |
| 3 | 23 | 1:a " -70 |
| 4 | 17 | 2:a " -70 |
| 5 | 7 | 3:e " -70 |
| 6 | 10 | 4:e " -70 |
| 7 | 7 | 1:a " -71 |
| 8 | 9 | 2:a " -71 |
| 9 | 6 | 3:e " -71 eller senare |

227

10 7. Hur länge hade Du då varit anställd vid Treetex?

| | | |
|---|---|---|
| 1 | 1 | Mindre än 1 år |
| 2 | 10 | 1 - 5 år |
| 3 | 9 | 6 - 10 år |
| 4 | 11 | 11 - 15 år |
| 5 | 6 | 16 - 20 år |
| 6 | 21 | 21 - 25 år |
| 7 | 6 | 26 - 30 år |
| 8 | 11 | 31 - 35 år |
| 9 | 21 | Mer än 35 år |

226

Kolumn

8a. Hur anser Du att situationen var vid Treetex under den tid Du arbetade där vad gäller nedanstående faktorer?
(Kryssa för det mest lämpliga alternativet på varje rad!)

| | | 1 Bra | 2 Ganska bra | 3 Varken bra e. dålig | 4 Ganska dålig | 5 Dålig | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 11 | Arbetstiden | 94 | 32 | 28 | 5 | 5 | 222 |
| 12 | Lönen | 9 | 25 | 31 | 20 | 25 | 219 |
| 13 | Närmast överordnad chef (förman eller motsv.) | 98 | 29 | 22 | 6 | 4 | 222 |
| 14 | Företagsledning | 29 | 28 | 28 | 13 | 8 | 216 |
| 15 | Kontakten med arbetskamraterna | 82 | 15 | 3 | - | - | 225 |

8b.

| | | 1 Ja | 2 Nej | 3 Ingen åsikt | |
|---|---|---|---|---|---|
| 16 | Arbetet fysiskt påfrestande | 97 | 58 | 5 | 216 |
| 17 | Arbetet psykiskt påfrestande | 40 | 59 | 7 | 207 |
| 18 | Arbetstakten påfrestande | 36 | 61 | 3 | 210 |
| 19 | Bullret besvärande på Din arbetsplats | 61 | 37 | 21 | 220 |
| 20 | Maskinerna väl underhållna | 210 | 66 | 14 | 208 |
| 21 | Arbetet intressant | 49 | 41 | 10 | 223 |
| 22 | Trivs Du på arbetsplatsen? | 75 | 17 | 8 | 218 |
| 23 | Kan Du påverka arbetstakten? | 34 | 61 | 5 | 214 |
| 24 | Kan Du påverka arbetsuppläggningen? | 28 | 65 | 6 | 216 |
| 25 | Annat, nämligen: | 9 | 32 | 65 | 31 |

Kolumn

26 9. Anser Du att Du har nedsatt arbetsförmåga?

1 [47] Ja
2 [73] Nej
219

Om ja: På vad sätt? _____

_____

27 10. Har Din arbetsförmåga förändrats sedan Du slutade på Treetex?

1 [64] Nej
2 [14] Ja, den har förbättrats
3 [22] Ja, den har försämrats
218

Om ja: På vad sätt? _____

_____

28 11. Har Du planer på att byta bostadsort?

1 [4] Ja
2 [96] Nej
219

Eventuell kommentar: _____

_____

_____

_____

29 12. Hur bedömer Du Din levnadssituation i stort idag jämfört med då Du arbetade vid Treetex?

1 [54] Jag har det bättre idag
2 [25] Jag har det ungefär som tidigare
3 [11] Jag har det sämre idag
4 [9] Jag anser mig ej kunna bedöma detta nu
217

Eventuell kommentar: _____

_____

_____

_____

Kolumn

30 13. Vilken inkomstform har Du nu?

| | | |
|---|---|---|
| 1 | 20 | Ackordlön |
| 2 | 2 | Premielön |
| 3 | 19 | Månadslön |
| 4 | 26 | Timlön |
| 5 | 28 | Pension |
| 6 | 5 | Annan form, nämligen _____ |
| 7 | - | |

218

31 14. Hur stor är Din normala månadsinkomst?
(Ange inkomst före skatt)

| | | |
|---|---|---|
| 1 | 11 | Mindre än 1400:- |
| 2 | 8 | 1401 - 1600:- |
| 3 | 4 | 1601 - 1800:- |
| 4 | 3 | 1801 - 2000:- |
| 5 | 21 | 2001 - 2200:- |
| 6 | 3 | 2201 - 2400:- |
| 7 | 8 | 2401 - 2600:- |
| 8 | 10 | 2601 - 2800:- |
| 9 | 9 | 2801 - 3000:- |
| 32 1 | 9 | 3001 - 3200:- |
| 2 | 7 | 3201 - 3400:- |
| 3 | 7 | 3401 - 3600:- |
| 4 | 5 | 3601 - 3800:- |
| 5 | 121 | Mer än 3800:- |

211

33 15. Får Du någon del av denna inkomst i form av bidrag?

| | | |
|---|---|---|
| 1 | 28 | Ja, _____ kronor i form av _____ |
| 2 | 72 | Nej |

195

34 16. Erbjöds Du nytt arbete vid MoDo när Treetex lades ned?

| | | |
|---|---|---|
| 1 | 64 | Ja |
| 2 | 36 | Nej |

219

Kolumn

35 17. Ange Din nuvarande verksamhet.

| | | |
|---|---|---|
| 0 | 44 | Nytt arbete inom MoDo |
| 1 | 21 | Nytt arbete utanför MoDo |
| 2 | 27 | Pensionerad |
| 3 | 3 | Långtidssjukskriven |
| 4 | 21 | Arbetsmarknadsutbildning/omskolning |
| 5 | 1 | Beredskapsarbete |
| 6 | - | Skyddad verkstad |
| 7 | 1 | Halvskyddad verksamhet/arkivarbete |
| 8 | 1 | Arbetslös |
| 9 | 1 | Egen företagare |

227

18. Det är önskvärt att få en bild av vilket händelseförlopp Treetexpersonalen varit utsatt för sedan nedläggningen. Jag ber Dig därför skriva ner i tur och ordning vad som hänt Dig sedan nedläggningen. Ange arbete, flyttning, arbetslöshet, omskolning, beredskapsarbete, pension och liknande.

| | Ordningsföljd | Verksamhet | Tidsperiod |
|---|---|---|---|
| 36 | 0 | Arbete vid Treetex | |
| 37 | 1 | | |
| 38 | 2 | | |
| 39 | 3 | | |
| 40 | 4 | | |
| 41 | 5 | | |
| 42 | 6 | | |
| 43 | 7 | | |

Eventuella kommentarer: _____

Kolumn

44

19. Vilka ekonomiska stödformer fick Du utnyttja vid Treetexavvecklingen?

| | | |
|---|---|---|
| 0 | 63 | Inga stöd |
| 1 | 24 | Avgångsbidrag (AGB)/Avgångsersättning (AGE) |
| 2 | 2 | Ersättning från arbetslöshetskassa |
| 3 | - | Kommunalt kontaktunderstöd |
| 4 | 1 | Statligt omställningsbidrag |
| 5 | 5 | Utbildningsbidrag |
| 6 | 2 | Flyttningsbidrag |
| 7 | 2 | Gratis resa för att se på nytt arbete |
| 8 | - | Inlösen av eget hem |
| 9 | 2 | Annat, nämligen _____ |

168

20. Vilka arbetsmarknadspolitiska åtgärder har Du berörts av sedan Treetex avvecklades?

45 - Har deltagit i arbetsmarknadsutbildning/omskolning

| | | |
|---|---|---|
| 1 | 16 | Ja, i _____ månader |
| 2 | 84 | Nej |

199

46 - Har deltagit i beredskapsarbete

| | | |
|---|---|---|
| 1 | 4 | Ja, i _____ månader |
| 2 | 96 | Nej |

199

47 - Har varit anställd i arkivarbete, skyddad eller halvskyddad sysselsättning

| | | |
|---|---|---|
| 1 | 2 | Ja, i _____ månader |
| 2 | 98 | Nej |

196

48 - Har berörts av andra åtgärder

| | | |
|---|---|---|
| 1 | 2 | Ja, nämligen _____ i _____ månader |
| 2 | 98 | Nej |

190

Kolumn

FRÅGORNA 21-32 ÄR ENDAST AVSEDDA FÖR DEM SOM ERHÅLLIT NYTT ARBETE EFTER TREETEX - AVVECKLINGEN.
DE TVÅ SISTA FRÅGORNA I FORMULÄRET ÄR DOCK AVSEDDA FÖR SAMTLIGA.

49 21. Ligger den nuvarande arbetsplatsen i Örnsköldsvik-trakten?

| | | |
|---|---|---|
| 1 | 86 | Ja |
| 2 | 14 | Nej |

147

50 22. Var arbetar Du nu?

| | | |
|---|---|---|
| 1 | 4 | Trähusfabriken |
| 2 | 39 | Domsjöfabrikerna |
| 3 | 11 | Husum |
| 4 | 4 | Jerfed-Grafström |
| 5 | 10 | Annat företag inom MoDo: _____ |
| 6 | 32 | Annat företag utanför MoDo: _____ |

142

51 23. Vilket är det viktigaste skälet till att Du arbetar på Din nuvarande arbetsplats?

_____
_____
_____
_____

52 24. När började Du Ditt nuvarande arbete?

| | | |
|---|---|---|
| 1 | 50 | Juni -70 eller tidigare |
| 2 | 17 | Juli - Dec. -70 |
| 3 | 14 | Jan - Juni -71 |
| 4 | 4 | Juli - Dec -71 |
| 5 | 2 | Jan - Juni -72 |
| 6 | 13 | Juli -72 eller senare |

147

Kolumn

53 25. På vilket sätt fick Du erbjudandet?

| | | |
|---|---|---|
| 1 | 6 | Genom arbetsformedlingens ordinarie kontor i Örnsköldsvik. |
| 2 | 54 | Genom arbetsförmedlingens kontor vid Treetex. |
| 3 | 8 | Genom goda vänner. |
| 4 | 5 | Genom att besvara platsannons i pressen. |
| 5 | – | Genom egen annons i pressen |
| 6 | 10 | Genom direktkontakt med annat företag |
| 7 | 17 | På annat sätt, nämligen: ---------- |

133

54 26. Hur färdas Du mellan bostaden och arbetsplatsen?

| | | |
|---|---|---|
| 1 | 4 | Buss |
| 2 | 65 | Egen bil |
| 3 | 1 | Passagerare i kamrats bil |
| 4 | 8 | Mc/moped |
| 5 | 18 | Cykel |
| 6 | 4 | Till fots |
| 7 | – | Annat sätt, nämligen: ---------- |

139

55 27. Hur lång tid tar det till arbetet?

| | | |
|---|---|---|
| 1 | 61 | 0 - 15 minuter |
| 2 | 31 | 16 - 30 minuter |
| 3 | 8 | 31 - 60 minuter |
| 4 | 1 | Mer än en timme |

145

56 28. Vilken personalkategori tillhör Du? (Enligt avtal)

| | | |
|---|---|---|
| 1 | 79 | Kollektivanställd |
| 2 | 15 | Tjänsteman |
| 3 | 6 | Arbetsledare |

145

57 29. Arbetar Du skift?

| | | |
|---|---|---|
| 1 | 76 | ej |
| 2 | 4 | Ja, 2-skift |
| 3 | 1 | Ja, 3-skift |
| 4 | 1 | Ja, 4-skift |
| 5 | 18 | Ja, 5-skift |

149

Kolumn

30a. Hur anser Du att situationen är på Din arbetsplats vad gäller nedanstående faktorer?
(Kryssa för det mest lämpliga alternativet!)

| | | 1 Bra | 2 Ganska bra | 3 Varken bra e. dålig | 4 Ganska dålig | 5 Dålig | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 58 | Arbetstiden | 76 | 20 | 9 | 1 | 0 | 148 |
| 59 | Lönen | 28 | 44 | 20 | 8 | 1 | 145 |
| 60 | Närmast överordnad chef (förman eller motsv.) | 66 | 21 | 12 | 1 | – | 146 |
| 61 | Företagsledningen | 54 | 24 | 19 | 4 | – | 142 |
| 62 | Kontakten med arbetskamraterna | 83 | 14 | 1 | 1 | – | 145 |

30b.

| | | 1 Ja | 2 Nej | 3 Ingen åsikt | |
|---|---|---|---|---|---|
| 63 | Arbetet fysiskt påfrestande | 21 | 72 | 7 | 141 |
| 64 | Arbetet psykiskt påfrestande | 26 | 66 | 8 | 144 |
| 65 | Arbetstakten påfrestande | 20 | 72 | 8 | 142 |
| 66 | Bullret besvärande på Din arbetsplats | 49 | 46 | 5 | 141 |
| 67 | Maskinerna väl underhållna | 54 | 14 | 32 | 132 |
| 68 | Arbetet intressant | 64 | 21 | 15 | 140 |
| 69 | Trivs Du på arbetsplatsen? | 84 | 10 | 6 | 147 |
| 70 | Kan Du påverka arbetstakten? | 54 | 40 | 6 | 143 |
| 71 | Kan Du påverka arbetsuppläggningen? | 45 | 48 | 7 | 142 |
| 72 | Annat, nämligen: | – | 20 | 80 | 10 |

Kolumn

31a. Anser Du att Ditt nuvarande arbete jämfört med det vid Treetex innebär någon förändring vad gäller nedanstående faktorer? (Kryssa för det mest lämpliga alternativet!)

| | | 1 Förbättring | 2 Oförändrat | 3 Försämring | 4 Ingen åsikt | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 73 | Arbetstiden | 34 | 40 | 8 | 1 | 146 |
| 74 | Lönen | 74 | 19 | 6 | 1 | 145 |
| 75 | Arbetsledningen | 44 | 47 | 1 | 8 | 141 |
| 76 | Kontakten med kommunerna | 22 | 74 | 3 | 1 | 144 |

31b.

| | | 1 Större | 2 Oförändrat | 3 Mindre | 4 Ingen åsikt | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 77 | Fysisk påfrestning | 121 | 57 | 29 | 21 | 1421 |
| 78 | Psykisk påfrestning | 16 | 58 | 30 | 21 | 139 |
| 79 | Möjligheten att påverka arbetsplatsen | 29 | 51 | 5 | 14 | 140 |
| 80(kortnr) 1-3(formnr) 4 | Möjligheten att påverka arbetsuppläggningen | 35 | 47 | 6 | 121 | 1425 |
| 5 | Trivseln på arbetsplatsen | 46 | 48 | 6 | 1 | 145 |

6 32. Har Du planer på att byta arbete?

1 [9] Ja
2 [91] Nej

138

Kolumn

FRÅGORNA 33 - 34 ÄR AVSEDDA FÖR SAMTLIGA!

33. Är det något speciellt i samband med nedläggningen av Treetex som Du vill fästa min uppmärksamhet på? Jag är tacksam för om Du i så fall vill ange det här nedanför.

---

---

---

---

---

7 34. Vad har Du för inställning till den här undersökningen?

1 [82] Bra att någon intresserar sig för dessa problem.
2 [15] Tror inte att den kan vara till någon nytta alls.
3 [21] Anser att det är obehagligt med undersökningar av denna typ.
4 [1] Tycker att det är fel att behöva störas av undersökningar av denna typ. Har tillräckligt med problem ändå.
5 [1] Annat, nämligen: ---

2101

---

---

8(kortnr) Eventuella kommentarer: ---

---

---

---

Här är frågorna slut.

Jag tackar Dig för att Du varit vänlig och arbetat Dig igenom det omfattande formuläret!

Roland Hansson

Roland Hansson

**Bilaga V**
Enkätformulär, för Buregruppen, fas 2

Företagsekonomiska Institutionen

Uppföljningsstudie med anledning av nedläggningen av Bure sågverk.

Undertecknad, som är lärare och forskare vid Företagsekonomiska institutionen vid Stockholms universitet, gjorde 1971 en undersökning i anslutning till att Bure sågverk skulle avvecklas. Enkäten som då utsändes till de fast anställda vid sågen besvarades av 175 personer. Dessa personers syn på sågen och dess avveckling har sammanställts i en rapport som finns att tillgå efter det att den nu förestående undersökningen avslutats.

Syftet med projektet är att studera hur avvecklingen vid Bure sågverk har gått till och vad konsekvenserna blivit för den personal som berördes av densamma. Med hjälp av den enkät som Du nu fått i Din hand vill jag ta reda på hur Din situation är idag cirka 4 år efter sågverksavvecklingen.

Jag ber Dig omsorgsfullt läsa igenom och besvara frågorna i enlighet med de anvisningar som givits i formuläret. De flesta frågorna upptar flera svarsalternativ. Besvarandet sker då genom att Du sätter ett kryss i den ruta som bäst överensstämmer med Din uppfattning. I en del fall är det meningen att Du skall skriva svaret på angiven prickad rad. Du behöver ej bry Dig om de siffror som står under ordet kolumn i den vänstra marginalen och de som står framför varje svarsruta, då dessa siffror endast har att göra med databehandlingen av svaren.

Jag ber Dig ha vänligheten att besvara formuläret och omgående eller senast den 8 maj återsända det i det frankerade svarskuvert som jag bifogat.

Slutligen vill jag påpeka att jag utför undersökningen helt på eget initiativ. Alla uppgifter som Du lämnar kommer att behandlas konfidentiellt! Inget namn kommer under några omständigheter att nämnas! Det är endast undertecknad som kommer att ha tillgång till Ditt formulär.

Jag tackar på förhand för Din medverkan och hoppas att Du är medveten om att det är Din egen situation och beskrivningen av denna som är av betydelse för undersökningen.

Stockholm den 23 april 1975

Roland Hansson

PS. Om Du har några frågor beträffande undersökningen så hör gärna av Dig till Roland Hansson, Von Essens väg 8, 180 20 Åkers Runö tel: arb. 08/15 01 60/2186 bost. 08/732 02 65

Adress
Fiskartorpsvägen 160 A
Frescati

Postadress:
Fack
104 05 STOCKHOLM 50

Telefon
08/15 01 60

Stockholm den 16 maj 1975

Den 23 april sände jag ut ett frågeformulär med anledning av nedläggningen av Bure sågverk. Uppföljningsstudien mottogs med stort intresse av de av nedläggningen berörda personerna. Enligt mina noteringar har jag dock ännu ej erhållit det besvarade formuläret i retur från Dig. För att de formulär som insänts av Dina kamrater skall vara till största möjliga nytta krävs att även Du svarar.

Var hygglig och fyll i formuläret samt återsänd det till mig i det av mig frankerade svarskuvertet.

Om Du redan sänt tillbaka formuläret tackar jag Dig för Din värdefulla hjälp.

Med vänliga hälsningar

Roland Hansson

PS. Om Du har några frågor så kontakta mig under adress:
Roland Hansson, von Essens väg 8 180 20 Åkers Runö,
tel 08/732 92 65 el. 08/15 01 60/2186

Stockholms Universitet den 3 juni 1975

Undersökning av avveckling av Bure sågverk.

Flertalet av de tillfrågade har nu besvarat och återsänt frågeformuläret.
Det är dock av mycket stor betydelse för undersökningens resultat att samtliga besvarar frågeformuläret.

JAG GÖR UNDERSÖKNINGEN FÖR ATT FÖRSÖKA VISA HUR PERSONER SOM UTSÄTTS FÖR EN NEDLÄGGNING UPPLEVER DETTA. UNDERSÖKNINGEN ÄR SPECIELLT VIKTIG FÖR PERSONER SOM I FRAMTIDEN RISKERAR ATT UTSÄTTAS FÖR NEDLÄGGNINGAR. HJÄLP MIG ATT HJÄLPA DEM!

Jag är medveten om att det tar en stund att gå igenom formuläret men trots detta måste jag än en gång be Dig att hjälpa mig att få ett så tillförlitligt resultat som möjligt genom att återsända formuläret ifyllt.

Eftersom Ditt formulär kan ha kommit bort bifogar jag här ett nytt formulär samt ett frankerat svarskuvert.

Din medverkan i undersökningen är av mycket stor betydelse för mig!

Med en ytterligare vädjan om Din medverkan!

Roland Hansson

Kolumn

1-3 Formulär nr:

4 1. Vilken åldersgrupp tillhör Du?

| | | |
|---|---|---|
| 1 | — | - 20 år |
| 2 | 21 | 21 - 30 år |
| 3 | 121 | 31 - 40 år |
| 4 | 9 | 41 - 45 år |
| 5 | 121 | 46 - 50 år |
| 6 | 10 | 51 - 55 år |
| 7 | 9 | 56 - 60 år |
| 8 | 121 | 61 - 65 år |
| 9 | 16 | 66 - år |

180

5 2. Civilstånd?

| | | |
|---|---|---|
| 1 | 46 | Ogift/ensamstående |
| 2 | 77 | Gift/sammanboende |

180

6 3. Hur bodde Du den 1/9 1974

| | | |
|---|---|---|
| 1 | 66 | Eget hus |
| 2 | 8 | Hyreslägenhet, arbetsgivaren värd |
| 3 | 9 | Hyreslägenhet, annan värd |
| 4 | 3 | Egen insatslägenhet |
| 5 | 12 | Hos föräldrar |
| 6 | 0 | Hyresrum |
| 7 | 1 | Annan bostad, nämligen _____ |

180

7 4. Antal hemmavarande barn?

| | | |
|---|---|---|
| 0 | 53 | 0 |
| 1 | 25 | 1 |
| 2 | 16 | 2 |
| 3 | 4 | 3 |
| 4 | 2 | 4 eller fler |

180

Kolumn

8 5. Har Din make/maka förvärvsarbete?

| | | |
|---|---|---|
| 1 | 49 | Ja |
| 2 | 57 | Nej |

135

9 6. När slutade Du på sågen?

| | | |
|---|---|---|
| 0 | 8 | Innan nedläggningen offentliggjordes |
| | 0 | |
| 2 | 13 | 4:e kvartalet -70 |
| 3 | 7 | 1:a " -71 |
| 4 | 7 | 2:a " -71 |
| 5 | 8 | 3:e " -71 |
| 6 | 16 | 4:e " -71 |
| 7 | 21 | 1:a " -72 |
| 8 | 7 | 2:a " -72 |
| 9 | 13 | 3:e " -72 eller senare |

180

10 7. Hur länge hade Du då varit anställd vid sågen?

| | | |
|---|---|---|
| 1 | 1 | Mindre än 1 år |
| 2 | 22 | 1 - 5 år |
| 3 | 15 | 6 - 10 år |
| 4 | 7 | 11 - 15 år |
| 5 | 10 | 16 - 20 år |
| 6 | 9 | 21 - 25 år |
| 7 | 8 | 26 - 30 år |
| 8 | 4 | 31 - 35 år |
| 9 | 23 | Mer än 35 år |

178

Kolumn

8a. Hur anser Du att situationen var vid sågen under den tid Du arbetade där vad gäller nedanstående faktorer?
(Kryssa för det mest lämpliga alternativet på varje rad!)

| | | 1 Bra | 2 Ganska bra | 3 Varken bra e. dålig | 4 Ganska dålig | 5 Dålig | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 11 | Arbetstiden | 30 | 38 | 6 | 2 | 3 | 170 |
| 12 | Lönen | 2 | 25 | 22 | 26 | 24 | 169 |
| 13 | Närmast överordnad chef (förman eller motsv.) | 34 | 27 | 24 | 8 | 8 | 170 |
| 14 | Företagsledning | 19 | 31 | 31 | 12 | 7 | 163 |
| 15 | Kontakten med arbetskamraterna | 78 | 18 | 3 | 1 | 1 | 171 |

8b.

| | | 1 Ja | 2 Nej | 3 Ingen åsikt | |
|---|---|---|---|---|---|
| 16 | Arbetet fysiskt påfrestande | 41 | 49 | 10 | 168 |
| 17 | Arbetet psykiskt påfrestande | 27 | 60 | 14 | 166 |
| 18 | Arbetstakten påfrestande | 42 | 50 | 8 | 167 |
| 19 | Bullret besvärande på Din arbetsplats | 58 | 39 | 3 | 170 |
| 20 | Maskinerna väl underhållna | 32 | 46 | 22 | 167 |
| 21 | Arbetet intressant | 57 | 33 | 10 | 168 |
| 22 | Trivder Du på arbetsplatsen? | 82 | 15 | 4 | 169 |
| 23 | Kunde Du påverka arbetstakten? | 34 | 56 | 10 | 170 |
| 24 | Kunde Du påverka arbetsuppläggningen? | 26 | 67 | 7 | 166 |

25 Eventuella kommentarer: _____

Kolumn

26 9. Anser Du att Du har nedsatt arbetsförmåga?

1 [28] Ja
2 [72] Nej
174

Om ja: På vad sätt? _____

27 10. Har Din arbetsförmåga förändrats sedan Du slutade på sågen?

1 [70] Nej
2 [7] Ja, den har förbättrats
3 [23] Ja, den har försämrats
170

Om ja: På vad sätt? _____

28 11. Har Du planer på att byta bostadsort?

1 [6] Ja
2 [94] Nej
176

Eventuell kommentar: _____

29 12. Hur bedömer Du Din levnadssituation i stort idag jämfört med då Du arbetade vid sågen?

1 [57] Jag har det bättre idag
2 [39] Jag har det ungefär som tidigare
3 [6] Jag har det sämre idag
4 [4] Jag anser mig ej kunna bedöma detta nu
171

Eventuell kommentar: _____

Kolumn

30 **13. Vilken inkomstform har Du nu?**

| | | |
|---|---|---|
| 1 | 3 | Ackordlön |
| 2 | – | Premielön |
| 3 | 27 | Månadslön |
| 4 | 40 | Timlön |
| 5 | 21 | Pension |
| 6 | 8 | Annan form, nämligen _____ |
| 7 | 1 | |

179

31 **14. Hur stor är Din normala månadsinkomst?**
(Ange inkomst före skatt)

| | | |
|---|---|---|
| 1 | 7 | Mindre än 1400:- |
| 2 | 10 | 1401 - 1600:- |
| 3 | 4 | 1601 - 1800:- |
| 4 | 3 | 1801 - 2000:- |
| 5 | 21 | 2001 - 2200:- |
| 6 | 3 | 2201 - 2400:- |
| 7 | 4 | 2401 - 2600:- |
| 8 | 10 | 2601 - 2800:- |
| 9 | 121 | 2801 - 3000:- |

32

| | | |
|---|---|---|
| 1 | 11 | 3001 - 3200:- |
| 2 | 10 | 3201 - 3400:- |
| 3 | 6 | 3401 - 3600:- |
| 4 | 6 | 3601 - 3800:- |
| 5 | 11 | Mer än 3800:- |

173

33 **15. Får Du någon del av denna inkomst i form av bidrag?**

| | | |
|---|---|---|
| 1 | 7 | Ja, _____ kronor i form av _____ |
| 2 | 93 | Nej |

166

34 **16. Erbjöds Du nytt arbete vid MoDo när sågen lades ned?**

| | | |
|---|---|---|
| 1 | 45 | Ja |
| 2 | 55 | Nej |

174

Kolumn

35 **17. Ange Din nuvarande verksamhet.**

| | | |
|---|---|---|
| 0 | 19 | Nytt arbete inom MoDo |
| 1 | 50 | Nytt arbete utanför MoDo |
| 2 | 21 | Pensionerad |
| 3 | 3 | Långtidssjukskriven |
| 4 | 1 | Arbetsmarknadsutbildning/omskolning |
| 5 | 1 | Beredskapsarbete |
| 6 | – | Skyddad verkstad |
| 7 | 1 | Halvskyddad verksamhet/arkivarbete |
| 8 | 3 | Arbetslös |
| 9 | 2 | Egen företagare |

180

**18. Det är önskvärt att få en bild av vilket händelseförlopp folket från sågen varit utsatt för sedan nedläggningen. Jag ber Dig därför skriva ner i tur och ordning vad som hänt Dig sedan nedläggningen. Ange arbete, flyttning, arbetslöshet, omskolning, beredskapsarbete, pension och liknande.**

| Ordningsföljd | Verksamhet | Tidsperiod | |
|---|---|---|---|
| 0 | Arbete vid sågen | | 36 |
| 1 | | | 37 |
| 2 | | | 38 |
| 3 | | | 39 |
| 4 | | | 40 |
| 5 | | | 41 |
| 6 | | | 42 |
| 7 | | | 43 |

Eventuella kommentarer: _____

_____

_____

_____

Kolumn

44 **19. Vilka ekonomiska stödformer fick Du utnyttja** vid avvecklingen av sågen?

| | | |
|---|---|---|
| 0 | 47 | Inga stöd |
| 1 | 41 | Avgångsbidrag (AGB)/Avgångsersättning (AGE) |
| 2 | 5 | Ersättning från arbetslöshetskassa |
| 3 | - | Kommunalt kontaktunderstöd |
| 4 | 1 | Statligt omställningsbidrag |
| 5 | 5 | Utbildningsbidrag |
| 6 | 1 | Flyttningsbidrag |
| 7 | - | Gratis resa för att se på nytt arbete |
| 8 | - | Inlösen av eget hem |
| 9 | 1 | Annat, nämligen _____ |

172

**20. Vilka arbetsmarknadspolitiska åtgärder har Du berörts av sedan sågen avvecklades?**

45 - Har deltagit i arbetsmarknadsutbildning/omskolning

| | | |
|---|---|---|
| 1 | 17 | Ja, i _____ månader |
| 2 | 83 | Nej |

167

46 - Har deltagit i beredskapsarbete

| | | |
|---|---|---|
| 1 | 4 | Ja, i _____ månader |
| 2 | 96 | Nej |

170

47 - Har varit anställd i arkivarbete, skyddad eller halvskyddad sysselsättning

| | | |
|---|---|---|
| 1 | 8 | Ja, i _____ månader |
| 2 | 98 | Nej |

170

48 - Har berörts av andra åtgärder

| | | |
|---|---|---|
| 1 | 2 | Ja, nämligen _____ i _____ månader |
| 2 | 98 | Nej |

167

Kolumn

FRÅGORNA 21-32 ÄR ENDAST AVSEDDA FÖR DEM SOM ERHÅLLIT NYTT ARBETE EFTER SÅGERKS - AVVECKLINGEN
DE TVÅ SISTA FRÅGORNA I FORMULÄRET ÄR DOCK AVSEDDA FÖR SAMTLIGA

49 **21. Ligger den nuvarande arbetsplatsen inom Skellefteåregionen?**

| | | |
|---|---|---|
| 1 | 94 | Ja |
| 2 | 6 | Nej |

125

50 **22. Var arbetar Du nu?**

| | | |
|---|---|---|
| 1 | 73 | Sliperiet |
| 2 | - | Domsjöfabrikerna |
| 3 | - | Husum |
| 4 | - | Jerfed-Grafström |
| 5 | 21 | Annat företag inom MODO: _____ |
| 6 | 36 | Sinus AB |
| 7 | 10 | Rönnskärsverken |
| 8 | 28 | Annat företag utanför MODO: _____ |

121

51 **23. Vilket är det viktigaste skälet till att Du arbetar på Din nuvarande arbetsplats?**

_____
_____
_____
_____

52 **24. När började Du Ditt nuvarande arbete?**

| | | |
|---|---|---|
| 1 | 18 | Juni -71 eller tidigare |
| 2 | 17 | Juli - Dec. -71 |
| 3 | 39 | Jan. - Juni -72 |
| 4 | 8 | Juli - Dec. -72 |
| 5 | 6 | Jan - Juni -73 |
| 6 | 12 | Juli -73 eller senare |

109

Kolumn

53 **25. På vilket sätt fick Du erbjudandet?**

| | | |
|---|---|---|
| 1 | 121 | Genom arbetsförmedlingens ordinarie kontor i Skellefteå |
| 2 | 34 | Genom arbetsförmedlingens kontor vid Bure AB |
| 3 | 7 | Genom goda vänner. |
| 4 | 5 | Genom att besvara platsannons i pressen. |
| 5 | 1 | Genom egen annons i pressen |
| 6 | 17 | Genom direktkontakt med annat företag |
| 7 | 17 | Genom direktkontakt med MODO |
| 8 | 8 | På annat sätt, nämligen:_____ |

118

54 **26. Hur färdas Du mellan bostaden och arbetsplatsen?**

| | | |
|---|---|---|
| 1 | 5 | Buss |
| 2 | 78 | Egen bil |
| 3 | 7 | Passagerare i kamrats bil |
| 4 | 5 | Mc/moped |
| 5 | 31 | Cykel |
| 6 | 3 | Till fots |
| 7 | 1 | Annat sätt, nämligen: _____ |

123

55 **27. Hur lång tid tar det till arbetet?**

| | | |
|---|---|---|
| 1 | 68 | 0 - 15 minuter |
| 2 | 45 | 16 - 30 minuter |
| 3 | 6 | 31 - 60 minuter |
| 4 | 1 | Mer än en timme |

1221

56 **28. Vilken personalkategori tillhör Du? (Enligt avtal)**

| | | |
|---|---|---|
| 1 | 83 | Kollektivanställd |
| 2 | 121 | Tjänsteman |
| 3 | 4 | Arbetsledare |

121

57 **29. Arbetar Du skift?**

| | | |
|---|---|---|
| 1 | 85 | Nej |
| 2 | 6 | Ja, 2-skift |
| 3 | 6 | Ja, 3-skift |
| 4 | 4 | Ja, 4-skift |
| 5 | - | Ja, 5-skift |

1213

Kolumn

**30a. Hur anser Du att situationen är på Din arbetsplats vad gäller nedanstående faktorer?**
**(Kryssa för det mest lämpliga alternativet!)**

| | | 1 Bra | 2 Ganska bra | 3 Varken bra e. dålig | 4 Ganska dålig | 5 Dålig | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 58 | Arbetstiden | 66 | 221 | 7 | 21 | 2 | 1211 |
| 59 | Lönen | 18 | 41 | 24 | 121 | 4 | 119 |
| 60 | Närmast överordnad chef (förman eller motsv.) | 57 | 26 | 14 | 3 | 1 | 118 |
| 61 | Företagsledningen | 41 | 34 | 19 | 4 | 21 | 118 |
| 62 | Kontakten med arbetskamraterna | 83 | 13 | 3 | 1 | 1 | 118 |

30b.

| | | 1 Ja | 2 Nej | 3 Ingen åsikt | |
|---|---|---|---|---|---|
| 63 | Arbetet fysiskt påfrestande | 20 | 75 | 5 | 114 |
| 64 | Arbetet psykiskt påfrestande | 21 | 73 | 6 | 115 |
| 65 | Arbetstakten påfrestande | 19 | 76 | 5 | 117 |
| 66 | Bullret besvärande på Din arbetsplats | 48 | 47 | 5 | 117 |
| 67 | Maskinerna väl underhållna | 58 | 221 | 20 | 111 |
| 68 | Arbetet intressant | 67 | 221 | 10 | 116 |
| 69 | Trivs Du på arbetsplatsen? | 86 | 11 | 3 | 119 |
| 70 | Kan Du påverka arbetstakten? | 58 | 38 | 3 | 117 |
| 71 | Kan Du påverka arbetsuppläggningen? | 49 | 45 | 6 | 117 |

1

Övriga synpunkter: _____

Kolumn

31a. Anser Du att Ditt nuvarande arbete jämfört med det vid sågen innebär någon förändring vad gäller nedanstående faktorer? (Kryssa för det mest lämpliga alternativet!)

| | | 1 Förbättring | 2 Oförändrat | 3 Försämring | 4 Ingen åsikt | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 73 | Arbetstiden | 32 | 52 | 14 | 3 | 117 |
| 74 | Lönen | 67 | 27 | 4 | 21 | 117 |
| 75 | Arbetsledningen | 44 | 49 | 6 | 1 | 114 |
| 76 | Kontakten med kamraterna | 213 | 721 | 3 | 1 | 115 |

31b.

| | | 1 Större | 2 Oförändrat | 3 Mindre | 4 Ingen åsikt | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 77 | Fysisk påfrestning | 10 | 48 | 35 | 8 | 115 |
| 78 | Psykisk påfrestning | 16 | 55 | 21 | 8 | 113 |
| 79 | Möjligheten att påverka arbetsplatsen | 39 | 42 | 10 | 8 | 114 |
| 80(kortnr) 1-3(formnr) 4 | Möjligheten att påverka arbetsuppläggningen | 37 | 46 | 11 | 5 | 114 |
| 5 | Trivseln på arbetsplatsen | 34 | 53 | 13 | 1 | 116 |

6 32. Har Du planer på att byta arbete?

| | | |
|---|---|---|
| 1 | 14 | Ja |
| 2 | 86 | Nej |
| | 8 | |

Kolumn

FRÅGORNA 33 - 34 ÄR AVSEDDA FÖR SAMTLIGA!

33. Är det något speciellt i samband med nedläggningen av sågen som Du vill fästa min uppmärksamhet på? Jag är tacksam för om Du i så fall vill ange det här nedanför.

---

---

---

---

---

7 34. Vad har Du för inställning till den här undersökningen?

| | | |
|---|---|---|
| 1 | 66 | Bra att någon intresserar sig för dessa problem. |
| 2 | 24 | Tror inte att den kan vara till någon nytta alls. |
| 3 | 4 | Anser att det är obehagligt med undersökningar av denna typ. |
| 4 | 4 | Tycker att det är fel att behöva störas av undersökningar av denna typ. Har tillräckligt med problem ändå. |
| 5 | 3 | Annat, namligen. |
| | 160 | |

---

---

8(kortnr) Eventuella kommentarer: ---

---

---

---

Här är frågorna slut.

Jag tackar Dig för att Du varit vänlig och arbetat Dig igenom det omfattande formuläret!

Roland Hansson

Roland Hansson

KOLUMN 2:

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 20 | 10.64 | 7 | 28.00 | 0 | 0.0 | 27 | 11.89 |
| 18 | 9.57 | 5 | 20.00 | 1 | 7.14 | 24 | 10.57 |
| 13 | 6.91 | 2 | 8.00 | 1 | 7.14 | 16 | 7.05 |
| 17 | 9.04 | 4 | 16.00 | 1 | 7.14 | 22 | 9.69 |
| 25 | 13.30 | 2 | 8.00 | 1 | 7.14 | 28 | 12.33 |
| 22 | 11.70 | 2 | 8.00 | 3 | 21.43 | 27 | 11.89 |
| 44 | 23.40 | 3 | 12.00 | 2 | 14.29 | 49 | 21.59 |
| 29 | 15.43 | 0 | 0.0 | 5 | 35.71 | 34 | 14.98 |
| 188 | 100.00 | 25 | 100.00 | 14 | 100.00 | 227 | 100.00 |

KOLUMN 2: 5

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 28 | 14.97 | 5 | 20.00 | 1 | 7.14 | 34 | 15.04 |
| 159 | 85.03 | 20 | 80.00 | 13 | 92.86 | 192 | 84.96 |
| 187 | 100.00 | 25 | 100.00 | 14 | 100.00 | 226 | 100.00 |

KOLUMN 2: 6

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 122 | 65.24 | 12 | 48.00 | 9 | 64.29 | 143 | 63.27 |
| 6 | 3.21 | 2 | 8.00 | 2 | 14.29 | 10 | 4.42 |
| 36 | 19.25 | 5 | 20.00 | 1 | 7.14 | 42 | 18.58 |
| 8 | 4.28 | 3 | 12.00 | 1 | 7.14 | 12 | 5.31 |
| 10 | 5.35 | 1 | 4.00 | 1 | 7.14 | 12 | 5.31 |
| 4 | 2.14 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 4 | 1.77 |
| 1 | 0.53 | 2 | 8.00 | 0 | 0.0 | 3 | 1.33 |
| 187 | 100.00 | 25 | 100.00 | 14 | 100.00 | 226 | 100.00 |

KOLUMN 2: 7

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 106 | 56.38 | 11 | 44.00 | 11 | 78.57 | 128 | 56.39 |
| 43 | 22.87 | 7 | 28.00 | 1 | 7.14 | 51 | 22.47 |
| 29 | 15.43 | 4 | 16.00 | 2 | 14.29 | 35 | 15.42 |
| 7 | 3.72 | 2 | 8.00 | 0 | 0.0 | 9 | 3.96 |
| 3 | 1.60 | 1 | 4.00 | 0 | 0.0 | 4 | 1.76 |
| 188 | 100.00 | 25 | 100.00 | 14 | 100.00 | 227 | 100.00 |

Tolkning av tabellerna:
Svarsfördelningen för varje kolumn i formuläret (bilaga 4.5) är angiven enligt nedanstående:

| Koll.anställda | | Tjänstemän | | Arbetsledare | | Totalt | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Absolut | % | Absolut | % | Absolut | % | Absolut | % |

Varje rad motsvarar ett svarsalternativ (se svarens nummer i enkätformuläret).
Den nedersta raden anger det totala antalet svarande inom varje kategori.

KOLUMN 2: 8

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 69 | 44.52 | 12 | 60.00 | 5 | 38.46 | 86 | 45.74 |
| 86 | 55.48 | 8 | 40.00 | 8 | 61.54 | 102 | 54.26 |
| 155 | 100.00 | 20 | 100.00 | 13 | 100.00 | 188 | 100.00 |

KOLUMN 2: 9

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 3 | 1.60 | 1 | 4.00 | 0 | 0.0 | 4 | 1.76 |
| 14 | 7.45 | 1 | 4.00 | 1 | 7.14 | 16 | 7.05 |
| 33 | 17.55 | 6 | 24.00 | 1 | 7.14 | 40 | 17.62 |
| 47 | 25.00 | 4 | 16.00 | 1 | 7.14 | 52 | 22.91 |
| 34 | 18.09 | 3 | 12.00 | 2 | 14.29 | 39 | 17.18 |
| 14 | 7.45 | 0 | 0.0 | 1 | 7.14 | 15 | 6.61 |
| 17 | 9.04 | 4 | 16.00 | 2 | 14.29 | 23 | 10.13 |
| 12 | 6.38 | 1 | 4.00 | 4 | 28.57 | 17 | 7.49 |
| 6 | 3.19 | 1 | 4.00 | 0 | 0.0 | 7 | 3.08 |
| 8 | 4.26 | 4 | 16.00 | 2 | 14.29 | 14 | 6.17 |
| 188 | 100.00 | 25 | 100.00 | 14 | 100.00 | 227 | 100.00 |

KOLUMN 2:10

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 1 | 0.53 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 0.44 |
| 27 | 14.44 | 8 | 32.00 | 0 | 0.0 | 35 | 15.49 |
| 14 | 7.49 | 6 | 24.00 | 0 | 0.0 | 20 | 8.85 |
| 19 | 10.16 | 4 | 16.00 | 2 | 14.29 | 25 | 11.06 |
| 12 | 6.42 | 1 | 4.00 | 0 | 0.0 | 13 | 5.75 |
| 40 | 21.39 | 5 | 20.00 | 2 | 14.29 | 47 | 20.80 |
| 12 | 6.42 | 0 | 0.0 | 1 | 7.14 | 13 | 5.75 |
| 23 | 12.30 | 0 | 0.0 | 2 | 14.29 | 25 | 11.06 |
| 39 | 20.86 | 1 | 4.00 | 7 | 50.00 | 47 | 20.80 |
| 187 | 100.00 | 25 | 100.00 | 14 | 100.00 | 226 | 100.00 |

KOLUMN 2:11

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 53 | 28.96 | 17 | 68.00 | 6 | 42.86 | 76 | 34.23 |
| 62 | 33.88 | 6 | 24.00 | 4 | 28.57 | 72 | 32.43 |
| 47 | 25.68 | 2 | 8.00 | 2 | 14.29 | 51 | 22.97 |
| 12 | 6.56 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 12 | 5.41 |
| 9 | 4.92 | 0 | 0.0 | 2 | 14.29 | 11 | 4.95 |
| 183 | 100.00 | 25 | 100.00 | 14 | 100.00 | 222 | 100.00 |

KOLUMN 2:12

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 8 | 4.44 | 7 | 28.00 | 5 | 35.71 | 20 | 9.13 |
| 43 | 23.89 | 8 | 32.00 | 4 | 28.57 | 55 | 25.11 |
| 60 | 33.33 | 5 | 20.00 | 3 | 21.43 | 68 | 31.05 |
| 37 | 20.56 | 5 | 20.00 | 1 | 7.14 | 43 | 19.63 |
| 32 | 17.78 | 0 | 0.0 | 1 | 7.14 | 33 | 15.07 |
| 180 | 100.00 | 25 | 100.00 | 14 | 100.00 | 219 | 100.00 |

KOLUMN 2:13

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 62 | 33.88 | 16 | 64.00 | 7 | 50.00 | 85 | 38.29 |
| 57 | 31.15 | 5 | 20.00 | 3 | 21.43 | 65 | 29.28 |
| 43 | 23.50 | 4 | 16.00 | 2 | 14.29 | 49 | 22.07 |
| 13 | 7.10 | 0 | 0.0 | 1 | 7.14 | 14 | 6.31 |
| 8 | 4.37 | 0 | 0.0 | 1 | 7.14 | 9 | 4.05 |
| 183 | 100.00 | 25 | 100.00 | 14 | 100.00 | 222 | 100.00 |

KOLUMN 2:14

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMAN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 32 | 18.08 | 12 | 48.00 | 5 | 35.71 | 49 | 22.69 |
| 54 | 30.51 | 3 | 12.00 | 3 | 21.43 | 60 | 27.78 |
| 47 | 26.55 | 9 | 36.00 | 5 | 35.71 | 61 | 28.24 |
| 27 | 15.25 | 1 | 4.00 | 0 | 0.0 | 28 | 12.96 |
| 17 | 9.60 | 0 | 0.0 | 1 | 7.14 | 18 | 8.33 |
| 177 | 100.00 | 25 | 100.00 | 14 | 100.00 | 216 | 100.00 |

KOLUMN 2:15

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 150 | 80.65 | 23 | 92.00 | 11 | 78.57 | 184 | 81.78 |
| 30 | 16.13 | 1 | 4.00 | 3 | 21.43 | 34 | 15.11 |
| 6 | 3.23 | 1 | 4.00 | 0 | 0.0 | 7 | 3.11 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 186 | 100.00 | 25 | 100.00 | 14 | 100.00 | 225 | 100.00 |

KOLUMN 2:16

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMAN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 77 | 43.02 | 0 | 0.0 | 2 | 14.29 | 79 | 36.57 |
| 91 | 50.84 | 23 | 100.00 | 12 | 85.71 | 126 | 58.33 |
| 11 | 6.15 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 11 | 5.09 |
| 179 | 100.00 | 23 | 100.00 | 14 | 100.00 | 216 | 100.00 |

KOLUMN 2:17

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMAN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 65 | 38.46 | 8 | 33.33 | 10 | 71.43 | 83 | 40.10 |
| 91 | 53.85 | 15 | 62.50 | 3 | 21.43 | 109 | 52.66 |
| 13 | 7.69 | 1 | 4.17 | 1 | 7.14 | 15 | 7.25 |
| 169 | 100.00 | 24 | 100.00 | 14 | 100.00 | 207 | 100.00 |

KOLUMN 2:18

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMAN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 71 | 41.52 | 1 | 4.00 | 4 | 28.57 | 76 | 36.19 |
| 96 | 56.14 | 23 | 92.00 | 9 | 64.29 | 128 | 60.95 |
| 4 | 2.34 | 1 | 4.00 | 1 | 7.14 | 6 | 2.86 |
| 171 | 100.00 | 25 | 100.00 | 14 | 100.00 | 210 | 100.00 |

KOLUMN 2:19

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMAN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 127 | 69.40 | 4 | 17.39 | 3 | 21.43 | 134 | 60.91 |
| 52 | 28.42 | 18 | 78.26 | 11 | 78.57 | 81 | 36.82 |
| 4 | 2.19 | 1 | 4.35 | 0 | 0.0 | 5 | 2.27 |
| 183 | 100.00 | 23 | 100.00 | 14 | 100.00 | 220 | 100.00 |

KOLUMN 2:20

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMAN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 34 | 19.43 | 4 | 21.05 | 3 | 21.43 | 41 | 19.71 |
| 118 | 67.43 | 10 | 52.63 | 9 | 64.29 | 137 | 65.87 |
| 23 | 13.14 | 5 | 26.32 | 2 | 14.29 | 30 | 14.42 |
| 175 | 100.00 | 19 | 100.00 | 14 | 100.00 | 208 | 100.00 |

KOLUMN 2:21

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 73 | 39.67 | 24 | 96.00 | 12 | 85.71 | 109 | 48.88 |
| 89 | 48.37 | 1 | 4.00 | 1 | 7.14 | 91 | 40.81 |
| 22 | 11.96 | 0 | 0.0 | 1 | 7.14 | 23 | 10.31 |
| 184 | 100.00 | 25 | 100.00 | 14 | 100.00 | 223 | 100.00 |

KOLUMN 2:22

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMAN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 126 | 69.61 | 24 | 100.00 | 13 | 100.00 | 163 | 74.77 |
| 37 | 20.44 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 37 | 16.97 |
| 18 | 9.94 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 18 | 8.26 |
| 181 | 100.00 | 24 | 100.00 | 13 | 100.00 | 218 | 100.00 |

KOLUMN 2:23

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 45 | 25.14 | 17 | 77.27 | 10 | 76.92 | 72 | 33.64 |
| 123 | 68.72 | 5 | 22.73 | 3 | 23.08 | 131 | 61.21 |
| 11 | 6.15 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 11 | 5.14 |
| 179 | 100.00 | 22 | 100.00 | 13 | 100.00 | 214 | 100.00 |

KOLUMN 2:24

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMAN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 32 | 17.78 | 19 | 82.61 | 10 | 76.92 | 61 | 28.24 |
| 135 | 75.00 | 4 | 17.39 | 2 | 15.38 | 141 | 65.28 |
| 13 | 7.22 | 0 | 0.0 | 1 | 7.69 | 14 | 6.48 |
| 180 | 100.00 | 23 | 100.00 | 13 | 100.00 | 216 | 100.00 |

KOLUMN 2:25

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMAN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 1 | 3.85 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 3.23 |
| 9 | 34.62 | 1 | 100.00 | 0 | 0.0 | 10 | 32.26 |
| 16 | 61.54 | 0 | 0.0 | 4 | 100.00 | 20 | 64.52 |
| 26 | 100.00 | 1 | 100.00 | 4 | 100.00 | 31 | 100.00 |

KOLUMN 2:26

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMAN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 54 | 30.00 | 2 | 8.00 | 4 | 28.57 | 60 | 27.40 |
| 126 | 70.00 | 23 | 92.00 | 10 | 71.43 | 159 | 72.60 |
| 180 | 100.00 | 25 | 100.00 | 14 | 100.00 | 219 | 100.00 |

KOLUMN 2:27

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMAN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 111 | 62.01 | 19 | 76.00 | 9 | 64.29 | 139 | 63.76 |
| 26 | 14.53 | 4 | 16.00 | 1 | 7.14 | 31 | 14.22 |
| 42 | 23.46 | 2 | 8.00 | 4 | 28.57 | 48 | 22.02 |
| 179 | 100.00 | 25 | 100.00 | 14 | 100.00 | 218 | 100.00 |

KOLUMN 2:28

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMAN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 6 | 3.30 | 2 | 8.33 | 0 | 0.0 | 8 | 3.65 |
| 176 | 96.70 | 22 | 91.67 | 13 | 100.00 | 211 | 96.35 |
| 182 | 100.00 | 24 | 100.00 | 13 | 100.00 | 219 | 100.00 |

KOLUMN 2:29

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 101 | 56.11 | 11 | 45.83 | 6 | 46.15 | 118 | 54.38 |
| 46 | 25.56 | 6 | 25.00 | 3 | 23.08 | 55 | 25.35 |
| 19 | 10.56 | 3 | 12.50 | 2 | 15.38 | 24 | 11.06 |
| 14 | 7.78 | 4 | 16.67 | 2 | 15.38 | 20 | 9.22 |
| 180 | 100.00 | 24 | 100.00 | 13 | 100.00 | 217 | 100.00 |

KOLUMN 2:30

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMAN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 43 | 23.89 | 1 | 4.17 | 0 | 0.0 | 44 | 20.18 |
| 3 | 1.67 | 1 | 4.17 | 0 | 0.0 | 4 | 1.83 |
| 18 | 10.00 | 18 | 75.00 | 6 | 42.86 | 42 | 19.27 |
| 57 | 31.67 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 57 | 26.15 |
| 51 | 28.33 | 3 | 12.50 | 6 | 42.86 | 60 | 27.52 |
| 8 | 4.44 | 1 | 4.17 | 2 | 14.29 | 11 | 5.05 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 180 | 100.00 | 24 | 100.00 | 14 | 100.00 | 218 | 100.00 |

KOLUMN 2:31

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMAN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 21 | 12.00 | 1 | 4.55 | 1 | 7.14 | 23 | 10.90 |
| 17 | 9.71 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 17 | 8.06 |
| 8 | 4.57 | 0 | 0.0 | 1 | 7.14 | 9 | 4.27 |
| 7 | 4.00 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 7 | 3.32 |
| 3 | 1.71 | 1 | 4.55 | 0 | 0.0 | 4 | 1.90 |
| 5 | 2.86 | 1 | 4.55 | 1 | 7.14 | 7 | 3.32 |
| 11 | 6.29 | 3 | 13.64 | 2 | 14.29 | 16 | 7.58 |
| 18 | 10.29 | 1 | 4.55 | 3 | 21.43 | 22 | 10.43 |
| 20 | 11.43 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 20 | 9.48 |
| 20 | 11.43 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 20 | 9.48 |
| 12 | 6.86 | 2 | 9.09 | 1 | 7.14 | 15 | 7.11 |
| 13 | 7.43 | 0 | 0.0 | 2 | 14.29 | 15 | 7.11 |
| 9 | 5.14 | 0 | 0.0 | 1 | 7.14 | 10 | 4.74 |
| 11 | 6.29 | 13 | 59.09 | 2 | 14.29 | 26 | 12.32 |
| 175 | 100.00 | 22 | 100.00 | 14 | 100.00 | 211 | 100.00 |

KOLUMN 2:33

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 48 | 30.38 | 2 | 8.70 | 4 | 28.57 | 54 | 27.69 |
| 110 | 69.62 | 21 | 91.30 | 10 | 71.43 | 141 | 72.31 |
| 158 | 100.00 | 23 | 100.00 | 14 | 100.00 | 195 | 100.00 |

KOLUMN 2:34

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 116 | 64.09 | 19 | 79.17 | 6 | 42.86 | 141 | 64.38 |
| 65 | 35.91 | 5 | 20.83 | 8 | 57.14 | 78 | 35.62 |
| 181 | 100.00 | 24 | 100.00 | 14 | 100.00 | 219 | 100.00 |

KOLUMN 2:35

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 83 | 44.15 | 11 | 44.00 | 6 | 42.86 | 100 | 44.05 |
| 39 | 20.74 | 7 | 28.00 | 1 | 7.14 | 47 | 20.70 |
| 52 | 27.66 | 3 | 12.00 | 6 | 42.86 | 61 | 26.87 |
| 6 | 3.19 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 6 | 2.64 |
| 2 | 1.06 | 2 | 8.00 | 1 | 7.14 | 5 | 2.20 |
| 2 | 1.06 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 2 | 0.88 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 2 | 1.06 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 2 | 0.88 |
| 2 | 1.06 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 2 | 0.88 |
| 0 | 0.0 | 2 | 8.00 | 0 | 0.0 | 2 | 0.88 |
| 188 | 100.00 | 25 | 100.00 | 14 | 100.00 | 227 | 100.00 |

KOLUMN 2:36

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 188 | 100.00 | 25 | 100.00 | 14 | 100.00 | 227 | 100.00 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 188 | 100.00 | 25 | 100.00 | 14 | 100.00 | 227 | 100.00 |

KOLUMN 2:37

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 79 | 43.17 | 12 | 48.00 | 6 | 42.86 | 97 | 43.69 |
| 28 | 15.30 | 7 | 28.00 | 0 | 0.0 | 35 | 15.77 |
| 9 | 4.92 | 1 | 4.00 | 0 | 0.0 | 10 | 4.50 |
| 5 | 2.73 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 5 | 2.25 |
| 18 | 9.84 | 3 | 12.00 | 3 | 21.43 | 24 | 10.81 |
| 1 | 0.55 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 0.45 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 2 | 1.09 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 2 | 0.90 |
| 38 | 20.77 | 0 | 0.0 | 5 | 35.71 | 43 | 19.37 |
| 3 | 1.64 | 2 | 8.00 | 0 | 0.0 | 5 | 2.25 |
| 183 | 100.00 | 25 | 100.00 | 14 | 100.00 | 222 | 100.00 |

KOLUMN 2:38

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 11 | 12.50 | 1 | 16.67 | 2 | 20.00 | 14 | 13.46 |
| 20 | 22.73 | 1 | 16.67 | 1 | 10.00 | 22 | 21.15 |
| 32 | 36.36 | 1 | 16.67 | 5 | 50.00 | 38 | 36.54 |
| 9 | 10.23 | 0 | 0.0 | 1 | 10.00 | 10 | 9.62 |
| 7 | 7.95 | 1 | 16.67 | 1 | 10.00 | 9 | 8.65 |
| 2 | 2.27 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 2 | 1.92 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 7 | 7.95 | 2 | 33.33 | 0 | 0.0 | 9 | 8.65 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 88 | 100.00 | 6 | 100.00 | 10 | 100.00 | 104 | 100.00 |

KOLUMN 2:39

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 3 | 11.54 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 3 | 10.00 |
| 7 | 26.92 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 7 | 23.33 |
| 6 | 23.08 | 1 | 33.33 | 1 | 100.00 | 8 | 26.67 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 5 | 19.23 | 2 | 66.67 | 0 | 0.0 | 7 | 23.33 |
| 1 | 3.85 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 3.33 |
| 1 | 3.85 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 3.33 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 3 | 11.54 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 3 | 10.00 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 26 | 100.00 | 3 | 100.00 | 1 | 100.00 | 30 | 100.00 |

KOLUMN 2:40

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 2 | 12.50 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 2 | 11.11 |
| 3 | 18.75 | 1 | 50.00 | 0 | 0.0 | 4 | 22.22 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 5 | 31.25 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 5 | 27.78 |
| 1 | 6.25 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 5.56 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 5 | 31.25 | 1 | 50.00 | 0 | 0.0 | 6 | 33.33 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 16 | 100.00 | 2 | 100.00 | 0 | 0.0 | 18 | 100.00 |

KOLUMN 2:41

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 1 | 11.11 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 10.00 |
| 4 | 44.44 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 4 | 40.00 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 2 | 22.22 | 1 | 100.00 | 0 | 0.0 | 3 | 30.00 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 2 | 22.22 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 2 | 20.00 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 9 | 100.00 | 1 | 100.00 | 0 | 0.0 | 10 | 100.00 |

KOLUMN 2:42

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 2 | 33.33 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 2 | 33.33 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 2 | 33.33 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 2 | 33.33 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 2 | 33.33 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 2 | 33.33 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 6 | 100.00 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 6 | 100.00 |

KOLUMN 2:43

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 1 | 16.67 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 16.67 |
| 3 | 50.00 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 3 | 50.00 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 2 | 33.33 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 2 | 33.33 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 6 | 100.00 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 6 | 100.00 |

KOLUMN 2:44

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 87 | 62.59 | 13 | 59.09 | 5 | 71.43 | 105 | 62.50 |
| 38 | 27.34 | 2 | 9.09 | 0 | 0.0 | 40 | 23.81 |
| 4 | 2.88 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 4 | 2.38 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 1 | 0.72 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 0.60 |
| 6 | 4.32 | 2 | 9.09 | 0 | 0.0 | 8 | 4.76 |
| 0 | 0.0 | 3 | 13.64 | 0 | 0.0 | 3 | 1.79 |
| 2 | 1.44 | 1 | 4.55 | 1 | 14.29 | 4 | 2.38 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 1 | 0.72 | 1 | 4.55 | 1 | 14.29 | 3 | 1.79 |
| 139 | 100.00 | 22 | 100.00 | 7 | 100.00 | 169 | 100.00 |

KOLUMN 2:45

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 26 | 16.05 | 2 | 8.33 | 3 | 23.08 | 31 | 15.58 |
| 136 | 83.95 | 22 | 91.67 | 10 | 76.92 | 168 | 84.42 |
| 162 | 100.00 | 24 | 100.00 | 13 | 100.00 | 199 | 100.00 |

KOLUMN 2:46

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 7 | 4.32 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 7 | 3.52 |
| 155 | 95.68 | 25 | 100.00 | 12 | 100.00 | 192 | 96.48 |
| 162 | 100.00 | 25 | 100.00 | 12 | 100.00 | 199 | 100.00 |

KOLUMN 2:47

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 3 | 1.89 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 3 | 1.53 |
| 156 | 98.11 | 25 | 100.00 | 12 | 100.00 | 193 | 98.47 |
| 159 | 100.00 | 25 | 100.00 | 12 | 100.00 | 196 | 100.00 |

KOLUMN 2:48

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 3 | 1.96 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 3 | 1.58 |
| 150 | 98.04 | 25 | 100.00 | 12 | 100.00 | 187 | 98.42 |
| 153 | 100.00 | 25 | 100.00 | 12 | 100.00 | 190 | 100.00 |

KOLUMN 2:49

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 110 | 90.16 | 9 | 50.00 | 7 | 100.00 | 126 | 85.71 |
| 12 | 9.84 | 9 | 50.00 | 0 | 0.0 | 21 | 14.29 |
| 122 | 100.00 | 18 | 100.00 | 7 | 100.00 | 147 | 100.00 |

KOLUMN 2:50

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 5 | 4.31 | 0 | 0.0 | 1 | 14.29 | 6 | 4.23 |
| 50 | 43.10 | 4 | 21.05 | 2 | 28.57 | 56 | 39.44 |
| 12 | 10.34 | 3 | 15.79 | 1 | 14.29 | 16 | 11.27 |
| 4 | 3.45 | 0 | 0.0 | 1 | 14.29 | 5 | 3.52 |
| 9 | 7.76 | 4 | 21.05 | 1 | 14.29 | 14 | 9.86 |
| 36 | 31.03 | 8 | 42.11 | 1 | 14.29 | 45 | 31.69 |
| 116 | 100.00 | 19 | 100.00 | 7 | 100.00 | 142 | 100.00 |

KOLUMN 2:51

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 188 | 100.00 | 25 | 100.00 | 14 | 100.00 | 227 | 100.00 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 188 | 100.00 | 25 | 100.00 | 14 | 100.00 | 227 | 100.00 |

KOLUMN 2:52

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 63 | 52.07 | 8 | 42.11 | 3 | 42.86 | 74 | 50.34 |
| 21 | 17.36 | 3 | 15.79 | 1 | 14.29 | 25 | 17.01 |
| 16 | 13.22 | 3 | 15.79 | 1 | 14.29 | 20 | 13.61 |
| 3 | 2.48 | 2 | 10.53 | 1 | 14.29 | 6 | 4.08 |
| 2 | 1.65 | 1 | 5.26 | 0 | 0.0 | 3 | 2.04 |
| 16 | 13.22 | 2 | 10.53 | 1 | 14.29 | 19 | 12.93 |
| 121 | 100.00 | 19 | 100.00 | 7 | 100.00 | 147 | 100.00 |

KOLUMN 2:53

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 8 | 7.21 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 8 | 6.02 |
| 71 | 63.96 | 0 | 0.0 | 1 | 14.29 | 72 | 54.14 |
| 8 | 7.21 | 3 | 20.00 | 0 | 0.0 | 11 | 8.27 |
| 4 | 3.60 | 2 | 13.33 | 0 | 0.0 | 6 | 4.51 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 10 | 9.01 | 1 | 6.67 | 2 | 28.57 | 13 | 9.77 |
| 10 | 9.01 | 9 | 60.00 | 4 | 57.14 | 23 | 17.29 |
| 111 | 100.00 | 15 | 100.00 | 7 | 100.00 | 133 | 100.00 |

KOLUMN 2:54

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 4 | 3.51 | 1 | 5.56 | 0 | 0.0 | 5 | 3.60 |
| 70 | 61.40 | 14 | 77.78 | 6 | 85.71 | 90 | 64.75 |
| 2 | 1.75 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 2 | 1.44 |
| 10 | 8.77 | 1 | 5.56 | 0 | 0.0 | 11 | 7.91 |
| 23 | 20.18 | 1 | 5.56 | 1 | 14.29 | 25 | 17.99 |
| 5 | 4.39 | 1 | 5.56 | 0 | 0.0 | 6 | 4.32 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 114 | 100.00 | 18 | 100.00 | 7 | 100.00 | 139 | 100.00 |

KOLUMN 2:55

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 87 | 55.83 | 16 | 88.89 | 5 | 71.43 | 88 | 60.69 |
| 42 | 35.00 | 1 | 5.56 | 2 | 28.57 | 45 | 31.03 |
| 10 | 8.33 | 1 | 5.56 | 0 | 0.0 | 11 | 7.59 |
| 1 | 0.83 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 0.69 |
| 120 | 100.00 | 18 | 100.00 | 7 | 100.00 | 145 | 100.00 |

KOLUMN 2:56

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 112 | 93.33 | 1 | 5.26 | 1 | 16.67 | 114 | 78.62 |
| 4 | 3.33 | 18 | 94.74 | 0 | 0.0 | 22 | 15.17 |
| 4 | 3.33 | 0 | 0.0 | 5 | 83.33 | 9 | 6.21 |
| 120 | 100.00 | 19 | 100.00 | 6 | 100.00 | 145 | 100.00 |

KOLUMN 2:57

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 87 | 70.73 | 19 | 100.00 | 7 | 100.00 | 113 | 75.84 |
| 6 | 4.88 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 6 | 4.03 |
| 2 | 1.63 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 2 | 1.34 |
| 1 | 0.81 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 0.67 |
| 27 | 21.95 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 27 | 18.12 |
| 123 | 100.00 | 19 | 100.00 | 7 | 100.00 | 149 | 100.00 |

KOLUMN 2:58

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 86 | 70.49 | 13 | 68.42 | 5 | 71.43 | 104 | 70.27 |
| 24 | 19.67 | 3 | 15.79 | 2 | 28.57 | 29 | 19.59 |
| 11 | 9.02 | 2 | 10.53 | 0 | 0.0 | 13 | 8.78 |
| 1 | 0.82 | 1 | 5.26 | 0 | 0.0 | 2 | 1.35 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 122 | 100.00 | 19 | 100.00 | 7 | 100.00 | 148 | 100.00 |

KOLUMN 2:59

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 30 | 25.00 | 7 | 36.84 | 3 | 50.00 | 40 | 27.59 |
| 54 | 45.00 | 7 | 36.84 | 3 | 50.00 | 64 | 44.14 |
| 25 | 20.83 | 4 | 21.05 | 0 | 0.0 | 29 | 20.00 |
| 10 | 8.33 | 1 | 5.26 | 0 | 0.0 | 11 | 7.59 |
| 1 | 0.83 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 0.69 |
| 120 | 100.00 | 19 | 100.00 | 6 | 100.00 | 145 | 100.00 |

KOLUMN 2:60

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 79 | 65.29 | 11 | 61.11 | 7 | 100.00 | 97 | 66.44 |
| 27 | 22.31 | 4 | 22.22 | 0 | 0.0 | 31 | 21.23 |
| 15 | 12.40 | 2 | 11.11 | 0 | 0.0 | 17 | 11.64 |
| 0 | 0.0 | 1 | 5.56 | 0 | 0.0 | 1 | 0.68 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 121 | 100.00 | 18 | 100.00 | 7 | 100.00 | 146 | 100.00 |

KOLUMN 2:61

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 59 | 50.43 | 11 | 61.11 | 6 | 85.71 | 76 | 53.52 |
| 31 | 26.50 | 2 | 11.11 | 1 | 14.29 | 34 | 23.94 |
| 22 | 18.80 | 5 | 27.78 | 0 | 0.0 | 27 | 19.01 |
| 5 | 4.27 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 5 | 3.52 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 117 | 100.00 | 18 | 100.00 | 7 | 100.00 | 142 | 100.00 |

KOLUMN 2:62

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 100 | 83.33 | 14 | 77.78 | 6 | 85.71 | 120 | 82.76 |
| 16 | 13.33 | 4 | 22.22 | 1 | 14.29 | 21 | 14.48 |
| 2 | 1.67 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 2 | 1.38 |
| 2 | 1.67 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 2 | 1.38 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 120 | 100.00 | 18 | 100.00 | 7 | 100.00 | 145 | 100.00 |

KOLUMN 2:63

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 27 | 23.08 | 2 | 11.76 | 1 | 14.29 | 30 | 21.28 |
| 83 | 70.94 | 12 | 70.59 | 6 | 85.71 | 101 | 71.63 |
| 7 | 5.98 | 3 | 17.65 | 0 | 0.0 | 10 | 7.09 |
| 117 | 100.00 | 17 | 100.00 | 7 | 100.00 | 141 | 100.00 |

KOLUMN 2:64

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 24 | 20.34 | 11 | 57.89 | 3 | 42.86 | 38 | 26.39 |
| 86 | 72.88 | 6 | 31.58 | 3 | 42.86 | 95 | 65.97 |
| 8 | 6.78 | 2 | 10.53 | 1 | 14.29 | 11 | 7.64 |
| 118 | 100.00 | 19 | 100.00 | 7 | 100.00 | 144 | 100.00 |

KOLUMN 2:65

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 24 | 20.51 | 4 | 22.22 | 1 | 14.29 | 29 | 20.42 |
| 86 | 73.50 | 11 | 61.11 | 5 | 71.43 | 102 | 71.83 |
| 7 | 5.98 | 3 | 16.67 | 1 | 14.29 | 11 | 7.75 |
| 117 | 100.00 | 18 | 100.00 | 7 | 100.00 | 142 | 100.00 |

KOLUMN 2:66

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 65 | 55.08 | 3 | 18.75 | 1 | 14.29 | 69 | 48.94 |
| 48 | 40.68 | 11 | 68.75 | 6 | 85.71 | 65 | 46.10 |
| 5 | 4.24 | 2 | 12.50 | 0 | 0.0 | 7 | 4.96 |
| 118 | 100.00 | 16 | 100.00 | 7 | 100.00 | 141 | 100.00 |

KOLUMN 2:67

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 57 | 51.82 | 10 | 66.67 | 4 | 57.14 | 71 | 53.79 |
| 18 | 16.36 | 0 | 0.0 | 1 | 14.29 | 19 | 14.39 |
| 35 | 31.82 | 5 | 33.33 | 2 | 28.57 | 42 | 31.82 |
| 110 | 100.00 | 15 | 100.00 | 7 | 100.00 | 132 | 100.00 |

KOLUMN 2:68

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 69 | 60.00 | 14 | 77.78 | 7 | 100.00 | 90 | 64.29 |
| 28 | 24.35 | 1 | 5.56 | 0 | 0.0 | 29 | 20.71 |
| 18 | 15.65 | 3 | 16.67 | 0 | 0.0 | 21 | 15.00 |
| 115 | 100.00 | 18 | 100.00 | 7 | 100.00 | 140 | 100.00 |

KOLUMN 2:69

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 102 | 83.61 | 15 | 83.33 | 7 | 100.00 | 124 | 84.35 |
| 13 | 10.66 | 1 | 5.56 | 0 | 0.0 | 14 | 9.52 |
| 7 | 5.74 | 2 | 11.11 | 0 | 0.0 | 9 | 6.12 |
| 122 | 100.00 | 18 | 100.00 | 7 | 100.00 | 147 | 100.00 |

KOLUMN 2:70

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 55 | 46.22 | 15 | 88.24 | 7 | 100.00 | 77 | 53.85 |
| 55 | 46.22 | 2 | 11.76 | 0 | 0.0 | 57 | 39.86 |
| 9 | 7.56 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 9 | 6.29 |
| 119 | 100.00 | 17 | 100.00 | 7 | 100.00 | 143 | 100.00 |

KOLUMN 2:71

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 41 | 35.04 | 16 | 88.89 | 7 | 100.00 | 64 | 45.07 |
| 66 | 56.41 | 2 | 11.11 | 0 | 0.0 | 68 | 47.89 |
| 10 | 8.55 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 10 | 7.04 |
| 117 | 100.00 | 18 | 100.00 | 7 | 100.00 | 142 | 100.00 |

KOLUMN 2:72

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 2 | 25.00 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 2 | 20.00 |
| 6 | 75.00 | 1 | 100.00 | 1 | 100.00 | 8 | 80.00 |
| 8 | 100.00 | 1 | 100.00 | 1 | 100.00 | 10 | 100.00 |

KOLUMN 2:73

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 71 | 59.17 | 0 | 0.0 | 3 | 42.86 | 74 | 50.68 |
| 39 | 32.50 | 17 | 89.47 | 3 | 42.86 | 59 | 40.41 |
| 9 | 7.50 | 2 | 10.53 | 1 | 14.29 | 12 | 8.22 |
| 1 | 0.83 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 0.68 |
| 120 | 100.00 | 19 | 100.00 | 7 | 100.00 | 146 | 100.00 |

KOLUMN 2:74

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 91 | 76.47 | 14 | 73.68 | 3 | 42.86 | 108 | 74.48 |
| 23 | 19.33 | 3 | 15.79 | 2 | 28.57 | 28 | 19.31 |
| 4 | 3.36 | 2 | 10.53 | 2 | 28.57 | 8 | 5.52 |
| 1 | 0.84 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 0.69 |
| 119 | 100.00 | 19 | 100.00 | 7 | 100.00 | 145 | 100.00 |

KOLUMN 2:75

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 57 | 48.31 | 3 | 17.65 | 2 | 33.33 | 62 | 43.97 |
| 51 | 43.22 | 11 | 64.71 | 4 | 66.67 | 66 | 46.81 |
| 1 | 0.85 | 1 | 5.88 | 0 | 0.0 | 2 | 1.42 |
| 9 | 7.63 | 2 | 11.76 | 0 | 0.0 | 11 | 7.80 |
| 118 | 100.00 | 17 | 100.00 | 6 | 100.00 | 141 | 100.00 |

KOLUMN 2:76

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 30 | 25.21 | 0 | 0.0 | 1 | 14.29 | 31 | 21.53 |
| 84 | 70.59 | 17 | 94.44 | 6 | 85.71 | 107 | 74.31 |
| 3 | 2.52 | 1 | 5.56 | 0 | 0.0 | 4 | 2.78 |
| 2 | 1.68 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 2 | 1.39 |
| 119 | 100.00 | 18 | 100.00 | 7 | 100.00 | 144 | 100.00 |

KOLUMN 2:77

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 13 | 11.21 | 3 | 15.79 | 1 | 14.29 | 17 | 11.97 |
| 63 | 54.31 | 14 | 73.68 | 4 | 57.14 | 81 | 57.04 |
| 38 | 32.76 | 1 | 5.26 | 2 | 28.57 | 41 | 28.87 |
| 2 | 1.72 | 1 | 5.26 | 0 | 0.0 | 3 | 2.11 |
| 116 | 100.00 | 19 | 100.00 | 7 | 100.00 | 142 | 100.00 |

KOLUMN 2:78

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 12 | 10.62 | 8 | 42.11 | 2 | 28.57 | 22 | 15.83 |
| 64 | 56.64 | 7 | 36.84 | 2 | 28.57 | 73 | 52.52 |
| 35 | 30.97 | 3 | 15.79 | 3 | 42.86 | 41 | 29.50 |
| 2 | 1.77 | 1 | 5.26 | 0 | 0.0 | 3 | 2.16 |
| 113 | 100.00 | 19 | 100.00 | 7 | 100.00 | 139 | 100.00 |

KOLUMN 2:79

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 30 | 26.32 | 8 | 42.11 | 3 | 42.86 | 41 | 29.29 |
| 59 | 51.75 | 10 | 52.63 | 3 | 42.86 | 72 | 51.43 |
| 5 | 4.39 | 1 | 5.26 | 1 | 14.29 | 7 | 5.00 |
| 20 | 17.54 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 20 | 14.29 |
| 114 | 100.00 | 19 | 100.00 | 7 | 100.00 | 140 | 100.00 |

KOLUMN 3: 4

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 38 | 32.76 | 9 | 47.37 | 3 | 42.86 | 50 | 35.21 |
| 56 | 48.28 | 8 | 42.11 | 3 | 42.86 | 67 | 47.18 |
| 6 | 5.17 | 1 | 5.26 | 1 | 14.29 | 8 | 5.63 |
| 16 | 13.79 | 1 | 5.26 | 0 | 0.0 | 17 | 11.97 |
| 116 | 100.00 | 19 | 100.00 | 7 | 100.00 | 142 | 100.00 |

KOLUMN 3: 5

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 63 | 52.94 | 1 | 5.26 | 2 | 28.57 | 66 | 45.52 |
| 48 | 40.34 | 16 | 84.21 | 5 | 71.43 | 69 | 47.59 |
| 7 | 5.88 | 2 | 10.53 | 0 | 0.0 | 9 | 6.21 |
| 1 | 0.84 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 0.69 |
| 119 | 100.00 | 19 | 100.00 | 7 | 100.00 | 145 | 100.00 |

KOLUMN 3: 6

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 11 | 9.65 | 2 | 10.53 | 0 | 0.0 | 13 | 9.42 |
| 103 | 90.35 | 17 | 89.47 | 5 | 100.00 | 125 | 90.58 |
| 114 | 100.00 | 19 | 100.00 | 5 | 100.00 | 138 | 100.00 |

KOLUMN 3: 7

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 132 | 79.52 | 21 | 91.30 | 11 | 91.67 | 164 | 81.59 |
| 28 | 16.87 | 1 | 4.35 | 1 | 8.33 | 30 | 14.93 |
| 5 | 3.01 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 5 | 2.49 |
| 0 | 0.0 | 1 | 4.35 | 0 | 0.0 | 1 | 0.50 |
| 1 | 0.60 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 0.50 |
| 166 | 100.00 | 23 | 100.00 | 12 | 100.00 | 201 | 100.00 |

KOLUMN 3: 4

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 30 | 19.23 | 8 | 44.44 | 0 | 0.0 | 38 | 21.11 |
| 18 | 11.54 | 3 | 16.67 | 0 | 0.0 | 21 | 11.67 |
| 14 | 8.97 | 3 | 16.67 | 0 | 0.0 | 17 | 9.44 |
| 18 | 11.54 | 3 | 16.67 | 0 | 0.0 | 21 | 11.67 |
| 17 | 10.90 | 1 | 5.56 | 0 | 0.0 | 18 | 10.00 |
| 15 | 9.62 | 0 | 0.0 | 1 | 16.67 | 16 | 8.89 |
| 18 | 11.54 | 0 | 0.0 | 3 | 50.00 | 21 | 11.67 |
| 26 | 16.67 | 0 | 0.0 | 2 | 33.33 | 28 | 15.56 |
| 156 | 100.00 | 18 | 100.00 | 6 | 100.00 | 180 | 100.00 |

KOLUMN 3: 5

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 45 | 28.85 | 2 | 11.11 | 0 | 0.0 | 47 | 26.11 |
| 111 | 71.15 | 16 | 88.89 | 6 | 100.00 | 133 | 73.89 |
| 156 | 100.00 | 18 | 100.00 | 6 | 100.00 | 180 | 100.00 |

KOLUMN 3: 6

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 105 | 67.31 | 9 | 50.00 | 5 | 83.33 | 119 | 66.11 |
| 9 | 5.77 | 5 | 27.78 | 1 | 16.67 | 15 | 8.33 |
| 16 | 10.26 | 1 | 5.56 | 0 | 0.0 | 17 | 9.44 |
| 5 | 3.21 | 1 | 5.56 | 0 | 0.0 | 6 | 3.33 |
| 21 | 13.46 | 1 | 5.56 | 0 | 0.0 | 22 | 12.22 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 1 | 5.56 | 0 | 0.0 | 1 | 0.56 |
| 156 | 100.00 | 18 | 100.00 | 6 | 100.00 | 180 | 100.00 |

KOLUMN 3: 7

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 87 | 55.77 | 5 | 27.78 | 3 | 50.00 | 95 | 52.78 |
| 36 | 23.08 | 6 | 33.33 | 3 | 50.00 | 45 | 25.00 |
| 22 | 14.10 | 6 | 33.33 | 0 | 0.0 | 28 | 15.56 |
| 7 | 4.49 | 1 | 5.56 | 0 | 0.0 | 8 | 4.44 |
| 4 | 2.56 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 4 | 2.22 |
| 156 | 100.00 | 18 | 100.00 | 6 | 100.00 | 180 | 100.00 |

KOLUMN 3: 8

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 49 | 43.36 | 14 | 87.50 | 3 | 50.00 | 66 | 48.89 |
| 64 | 56.64 | 2 | 12.50 | 3 | 50.00 | 69 | 51.11 |
| 113 | 100.00 | 16 | 100.00 | 6 | 100.00 | 135 | 100.00 |

KOLUMN 3: 9

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 6 | 3.85 | 9 | 50.00 | 0 | 0.0 | 15 | 8.33 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 21 | 13.46 | 2 | 11.11 | 0 | 0.0 | 23 | 12.78 |
| 13 | 8.33 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 13 | 7.22 |
| 11 | 7.05 | 1 | 5.56 | 0 | 0.0 | 12 | 6.67 |
| 13 | 8.33 | 1 | 5.56 | 0 | 0.0 | 14 | 7.78 |
| 27 | 17.31 | 0 | 0.0 | 2 | 33.33 | 29 | 16.11 |
| 35 | 22.44 | 1 | 5.56 | 1 | 16.67 | 37 | 20.56 |
| 11 | 7.05 | 1 | 5.56 | 1 | 16.67 | 13 | 7.22 |
| 19 | 12.18 | 3 | 16.67 | 2 | 33.33 | 24 | 13.33 |
| 156 | 100.00 | 18 | 100.00 | 6 | 100.00 | 180 | 100.00 |

KOLUMN 3:10

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 1 | 0.64 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 0.56 |
| 35 | 22.44 | 5 | 31.25 | 0 | 0.0 | 40 | 22.47 |
| 24 | 15.38 | 3 | 18.75 | 0 | 0.0 | 27 | 15.17 |
| 11 | 7.05 | 1 | 6.25 | 0 | 0.0 | 12 | 6.74 |
| 15 | 9.62 | 2 | 12.50 | 1 | 16.67 | 18 | 10.11 |
| 11 | 7.05 | 4 | 25.00 | 1 | 16.67 | 16 | 8.99 |
| 13 | 8.33 | 1 | 6.25 | 1 | 16.67 | 15 | 8.43 |
| 8 | 5.13 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 8 | 4.49 |
| 38 | 24.36 | 0 | 0.0 | 3 | 50.00 | 41 | 23.03 |
| 156 | 100.00 | 16 | 100.00 | 6 | 100.00 | 178 | 100.00 |

KOLUMN 3:11

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 76 | 50.33 | 5 | 38.46 | 4 | 66.67 | 85 | 50.00 |
| 57 | 37.75 | 6 | 46.15 | 2 | 33.33 | 65 | 38.24 |
| 9 | 5.96 | 2 | 15.38 | 0 | 0.0 | 11 | 6.47 |
| 4 | 2.65 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 4 | 2.35 |
| 5 | 3.31 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 5 | 2.94 |
| 151 | 100.00 | 13 | 100.00 | 6 | 100.00 | 170 | 100.00 |

KOLUMN 3:12

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 2 | 1.33 | 2 | 15.38 | 0 | 0.0 | 4 | 2.37 |
| 33 | 22.00 | 5 | 38.46 | 5 | 83.33 | 43 | 25.44 |
| 36 | 24.00 | 2 | 15.38 | 0 | 0.0 | 38 | 22.49 |
| 40 | 26.67 | 3 | 23.08 | 1 | 16.67 | 44 | 26.04 |
| 39 | 26.00 | 1 | 7.69 | 0 | 0.0 | 40 | 23.67 |
| 150 | 100.00 | 13 | 100.00 | 6 | 100.00 | 169 | 100.00 |

KOLUMN 3:13

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 51 | 33.77 | 5 | 38.46 | 2 | 33.33 | 58 | 34.12 |
| 39 | 25.83 | 4 | 30.77 | 3 | 50.00 | 46 | 27.06 |
| 36 | 23.84 | 3 | 23.08 | 1 | 16.67 | 40 | 23.53 |
| 12 | 7.95 | 1 | 7.69 | 0 | 0.0 | 13 | 7.65 |
| 13 | 8.61 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 13 | 7.65 |
| 151 | 100.00 | 13 | 100.00 | 6 | 100.00 | 170 | 100.00 |

KOLUMN 3:14

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 25 | 17.01 | 5 | 45.45 | 1 | 20.00 | 31 | 19.02 |
| 47 | 31.97 | 1 | 9.09 | 2 | 40.00 | 50 | 30.67 |
| 47 | 31.97 | 3 | 27.27 | 1 | 20.00 | 51 | 31.29 |
| 18 | 12.24 | 1 | 9.09 | 1 | 20.00 | 20 | 12.27 |
| 10 | 6.80 | 1 | 9.09 | 0 | 0.0 | 11 | 6.75 |
| 147 | 100.00 | 11 | 100.00 | 5 | 100.00 | 163 | 100.00 |

KOLUMN 3:15

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 118 | 77.63 | 9 | 69.23 | 6 | 100.00 | 133 | 77.78 |
| 27 | 17.76 | 3 | 23.08 | 0 | 0.0 | 30 | 17.54 |
| 4 | 2.63 | 1 | 7.69 | 0 | 0.0 | 5 | 2.92 |
| 1 | 0.66 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 0.58 |
| 2 | 1.32 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 2 | 1.17 |
| 152 | 100.00 | 13 | 100.00 | 6 | 100.00 | 171 | 100.00 |

KOLUMN 3:16

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 69 | 45.70 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 69 | 41.07 |
| 68 | 45.03 | 10 | 83.33 | 5 | 100.00 | 83 | 49.40 |
| 14 | 9.27 | 2 | 16.67 | 0 | 0.0 | 16 | 9.52 |
| 151 | 100.00 | 12 | 100.00 | 5 | 100.00 | 168 | 100.00 |

KOLUMN 3:17

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 38 | 25.50 | 3 | 25.00 | 3 | 60.00 | 44 | 26.51 |
| 89 | 59.73 | 8 | 66.67 | 2 | 40.00 | 99 | 59.64 |
| 22 | 14.77 | 1 | 8.33 | 0 | 0.0 | 23 | 13.86 |
| 149 | 100.00 | 12 | 100.00 | 5 | 100.00 | 166 | 100.00 |

KOLUMN 3:18

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 69 | 46.00 | 0 | 0.0 | 1 | 20.00 | 70 | 41.92 |
| 70 | 46.67 | 10 | 83.33 | 4 | 80.00 | 84 | 50.30 |
| 11 | 7.33 | 2 | 16.67 | 0 | 0.0 | 13 | 7.78 |
| 150 | 100.00 | 12 | 100.00 | 5 | 100.00 | 167 | 100.00 |

KOLUMN 3:19

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 97 | 63.40 | 0 | 0.0 | 2 | 40.00 | 99 | 58.24 |
| 52 | 33.99 | 11 | 91.67 | 3 | 60.00 | 66 | 38.82 |
| 4 | 2.61 | 1 | 8.33 | 0 | 0.0 | 5 | 2.94 |
| 153 | 100.00 | 12 | 100.00 | 5 | 100.00 | 170 | 100.00 |

KOLUMN 3:20

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 45 | 30.00 | 4 | 36.36 | 4 | 66.67 | 53 | 31.74 |
| 71 | 47.33 | 4 | 36.36 | 2 | 33.33 | 77 | 46.11 |
| 34 | 22.67 | 3 | 27.27 | 0 | 0.0 | 37 | 22.16 |
| 150 | 100.00 | 11 | 100.00 | 6 | 100.00 | 167 | 100.00 |

KOLUMN 3:21

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 80 | 52.98 | 11 | 91.67 | 5 | 100.00 | 96 | 57.14 |
| 55 | 36.42 | 1 | 8.33 | 0 | 0.0 | 56 | 33.33 |
| 16 | 10.60 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 16 | 9.52 |
| 151 | 100.00 | 12 | 100.00 | 5 | 100.00 | 168 | 100.00 |

KOLUMN 3:22

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 121 | 80.13 | 12 | 92.31 | 5 | 100.00 | 138 | 81.66 |
| 24 | 15.89 | 1 | 7.69 | 0 | 0.0 | 25 | 14.79 |
| 6 | 3.97 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 6 | 3.55 |
| 151 | 100.00 | 13 | 100.00 | 5 | 100.00 | 169 | 100.00 |

KOLUMN 3:23

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 48 | 31.37 | 6 | 50.00 | 4 | 80.00 | 58 | 34.12 |
| 89 | 58.17 | 5 | 41.67 | 1 | 20.00 | 95 | 55.88 |
| 16 | 10.46 | 1 | 8.33 | 0 | 0.0 | 17 | 10.00 |
| 153 | 100.00 | 12 | 100.00 | 5 | 100.00 | 170 | 100.00 |

KOLUMN 3:24

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 32 | 21.33 | 7 | 58.33 | 4 | 100.00 | 43 | 25.90 |
| 106 | 70.67 | 5 | 41.67 | 0 | 0.0 | 111 | 66.87 |
| 12 | 8.00 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 12 | 7.23 |
| 150 | 100.00 | 12 | 100.00 | 4 | 100.00 | 166 | 100.00 |

KOLUMN 3:25

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |

KOLUMN 3:26

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 45 | 29.61 | 1 | 5.88 | 2 | 40.00 | 48 | 27.59 |
| 107 | 70.39 | 16 | 94.12 | 3 | 60.00 | 126 | 72.41 |
| 152 | 100.00 | 17 | 100.00 | 5 | 100.00 | 174 | 100.00 |

KOLUMN 3:27

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 101 | 67.33 | 13 | 86.67 | 5 | 100.00 | 119 | 70.00 |
| 12 | 8.00 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 12 | 7.06 |
| 37 | 24.67 | 2 | 13.33 | 0 | 0.0 | 39 | 22.94 |
| 150 | 100.00 | 15 | 100.00 | 5 | 100.00 | 170 | 100.00 |

KOLUMN 3:28

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 9 | 5.88 | 2 | 11.11 | 0 | 0.0 | 11 | 6.25 |
| 144 | 94.12 | 16 | 88.89 | 5 | 100.00 | 165 | 93.75 |
| 153 | 100.00 | 18 | 100.00 | 5 | 100.00 | 176 | 100.00 |

KOLUMN 3:29

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 85 | 56.67 | 3 | 18.75 | 0 | 0.0 | 88 | 51.46 |
| 52 | 34.67 | 12 | 75.00 | 2 | 40.00 | 66 | 38.60 |
| 7 | 4.67 | 1 | 6.25 | 2 | 40.00 | 10 | 5.85 |
| 6 | 4.00 | 0 | 0.0 | 1 | 20.00 | 7 | 4.09 |
| 150 | 100.00 | 16 | 100.00 | 5 | 100.00 | 171 | 100.00 |

KOLUMN 3:30

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 5 | 3.23 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 5 | 2.79 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 29 | 18.71 | 18 | 100.00 | 2 | 33.33 | 49 | 27.37 |
| 72 | 46.45 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 72 | 40.22 |
| 33 | 21.29 | 0 | 0.0 | 4 | 66.67 | 37 | 20.67 |
| 15 | 9.68 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 15 | 8.38 |
| 1 | 0.65 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 0.56 |
| 155 | 100.00 | 18 | 100.00 | 6 | 100.00 | 179 | 100.00 |

KOLUMN 3:31

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 12 | 8.00 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 12 | 6.94 |
| 14 | 9.33 | 4 | 22.22 | 0 | 0.0 | 18 | 10.40 |
| 6 | 4.00 | 0 | 0.0 | 1 | 20.00 | 7 | 4.05 |
| 4 | 2.67 | 1 | 5.56 | 0 | 0.0 | 5 | 2.89 |
| 4 | 2.67 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 4 | 2.31 |
| 4 | 2.67 | 1 | 5.56 | 1 | 20.00 | 6 | 3.47 |
| 5 | 3.33 | 2 | 11.11 | 0 | 0.0 | 7 | 4.05 |
| 15 | 10.00 | 1 | 5.56 | 1 | 20.00 | 17 | 9.83 |
| 21 | 14.00 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 21 | 12.14 |
| 19 | 12.67 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 19 | 10.98 |
| 17 | 11.33 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 17 | 9.83 |
| 9 | 6.00 | 2 | 11.11 | 0 | 0.0 | 11 | 6.36 |
| 8 | 5.33 | 2 | 11.11 | 0 | 0.0 | 10 | 5.78 |
| 12 | 8.00 | 5 | 27.78 | 2 | 40.00 | 19 | 10.98 |
| 150 | 100.00 | 18 | 100.00 | 5 | 100.00 | 173 | 100.00 |

KOLUMN 3:33

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 8 | 5.59 | 3 | 16.67 | 0 | 0.0 | 11 | 6.63 |
| 135 | 94.41 | 15 | 83.33 | 5 | 100.00 | 155 | 93.37 |
| 143 | 100.00 | 18 | 100.00 | 5 | 100.00 | 166 | 100.00 |

KOLUMN 3:34

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 68 | 45.03 | 9 | 52.94 | 2 | 33.33 | 79 | 45.40 |
| 83 | 54.97 | 8 | 47.06 | 4 | 66.67 | 95 | 54.60 |
| 151 | 100.00 | 17 | 100.00 | 6 | 100.00 | 174 | 100.00 |

KOLUMN 3:35

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 21 | 13.46 | 13 | 72.22 | 1 | 16.67 | 35 | 19.44 |
| 84 | 53.85 | 5 | 27.78 | 1 | 16.67 | 90 | 50.00 |
| 33 | 21.15 | 0 | 0.0 | 4 | 66.67 | 37 | 20.56 |
| 6 | 3.85 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 6 | 3.33 |
| 1 | 0.64 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 0.56 |
| 1 | 0.64 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 0.56 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 1 | 0.64 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 0.56 |
| 6 | 3.85 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 6 | 3.33 |
| 3 | 1.92 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 3 | 1.67 |
| 156 | 100.00 | 18 | 100.00 | 6 | 100.00 | 180 | 100.00 |

KOLUMN 2:36

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |

KOLUMN 3:37

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 18 | 11.54 | 14 | 77.78 | 1 | 16.67 | 33 | 18.33 |
| 60 | 38.46 | 4 | 22.22 | 1 | 16.67 | 65 | 36.11 |
| 13 | 8.33 | 0 | 0.0 | 1 | 16.67 | 14 | 7.78 |
| 1 | 0.64 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 0.56 |
| 28 | 17.95 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 28 | 15.56 |
| 3 | 1.92 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 3 | 1.67 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 28 | 17.95 | 0 | 0.0 | 3 | 50.00 | 31 | 17.22 |
| 5 | 3.21 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 5 | 2.78 |
| 156 | 100.00 | 18 | 100.00 | 6 | 100.00 | 180 | 100.00 |

KOLUMN 3:38

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 3 | 3.90 | 1 | 33.33 | 0 | 0.0 | 4 | 4.82 |
| 39 | 50.65 | 2 | 66.67 | 0 | 0.0 | 41 | 49.40 |
| 18 | 23.38 | 0 | 0.0 | 3 | 100.00 | 21 | 25.30 |
| 6 | 7.79 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 6 | 7.23 |
| 2 | 2.60 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 2 | 2.41 |
| 3 | 3.90 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 3 | 3.61 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 1 | 1.30 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 1.20 |
| 3 | 3.90 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 3 | 3.61 |
| 2 | 2.60 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 2 | 2.41 |
| 77 | 100.00 | 3 | 100.00 | 3 | 100.00 | 83 | 100.00 |

KOLUMN 3:39

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 1 | 4.17 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 4.17 |
| 6 | 25.00 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 6 | 25.00 |
| 2 | 8.33 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 2 | 8.33 |
| 1 | 4.17 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 4.17 |
| 4 | 16.67 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 4 | 16.67 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 1 | 4.17 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 4.17 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 8 | 33.33 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 8 | 33.33 |
| 1 | 4.17 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 4.17 |
| 24 | 100.00 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 24 | 100.00 |

KOLUMN 3:40

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 2 | 11.76 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 2 | 11.76 |
| 7 | 41.18 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 7 | 41.18 |
| 1 | 5.88 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 5.88 |
| 2 | 11.76 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 2 | 11.76 |
| 3 | 17.65 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 3 | 17.65 |
| 1 | 5.88 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 5.88 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 1 | 5.88 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 5.88 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 17 | 100.00 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 17 | 100.00 |

KOLUMN 3:41

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 1 | 11.11 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 11.11 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 1 | 11.11 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 11.11 |
| 2 | 22.22 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 2 | 22.22 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 1 | 11.11 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 11.11 |
| 3 | 33.33 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 3 | 33.33 |
| 1 | 11.11 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 11.11 |
| 9 | 100.00 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 9 | 100.00 |

KOLUMN 3:42

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 4 | 66.67 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 4 | 66.67 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 1 | 16.67 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 16.67 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 1 | 16.67 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 16.67 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 6 | 100.00 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 6 | 100.00 |

KOLUMN 3:43

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 2 | 100.00 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 2 | 100.00 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 2 | 100.00 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 2 | 100.00 |

KOLUMN 3:44

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 65 | 43.33 | 15 | 88.24 | 1 | 20.00 | 81 | 47.09 |
| 65 | 43.33 | 1 | 5.88 | 4 | 80.00 | 70 | 40.70 |
| 8 | 5.33 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 8 | 4.65 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 1 | 0.67 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 0.58 |
| 8 | 5.33 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 8 | 4.65 |
| 1 | 0.67 | 1 | 5.88 | 0 | 0.0 | 2 | 1.16 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 2 | 1.33 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 2 | 1.16 |
| 150 | 100.00 | 17 | 100.00 | 5 | 100.00 | 172 | 100.00 |

KOLUMN 3:45

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 29 | 20.00 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 29 | 17.37 |
| 116 | 80.00 | 17 | 100.00 | 5 | 100.00 | 138 | 82.63 |
| 145 | 100.00 | 17 | 100.00 | 5 | 100.00 | 167 | 100.00 |

KOLUMN 3:46

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 6 | 4.05 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 6 | 3.53 |
| 142 | 95.95 | 17 | 100.00 | 5 | 100.00 | 164 | 96.47 |
| 148 | 100.00 | 17 | 100.00 | 5 | 100.00 | 170 | 100.00 |

KOLUMN 3:47

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 3 | 2.03 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 3 | 1.76 |
| 145 | 97.97 | 17 | 100.00 | 5 | 100.00 | 167 | 98.24 |
| 148 | 100.00 | 17 | 100.00 | 5 | 100.00 | 170 | 100.00 |

KOLUMN 3:48

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 2 | 1.38 | 1 | 5.88 | 0 | 0.0 | 3 | 1.80 |
| 143 | 98.62 | 16 | 94.12 | 5 | 100.00 | 164 | 98.20 |
| 145 | 100.00 | 17 | 100.00 | 5 | 100.00 | 167 | 100.00 |

KOLUMN 3:49

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 103 | 95.37 | 12 | 80.00 | 2 | 100.00 | 117 | 93.60 |
| 5 | 4.63 | 3 | 20.00 | 0 | 0.0 | 8 | 5.65 |
| 108 | 100.00 | 15 | 100.00 | 2 | 100.00 | 125 | 100.00 |

KOLUMN 3:50

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 19 | 18.27 | 8 | 53.33 | 1 | 50.00 | 29 | 23.14 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 1 | 0.96 | 2 | 13.33 | 0 | 0.0 | 3 | 2.48 |
| 42 | 40.38 | 1 | 6.67 | 1 | 50.00 | 44 | 36.36 |
| 12 | 11.54 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 12 | 9.92 |
| 30 | 28.85 | 4 | 26.67 | 0 | 0.0 | 34 | 28.10 |
| 104 | 100.00 | 15 | 100.00 | 2 | 100.00 | 121 | 100.00 |

KOLUMN 3:51

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 156 | 100.00 | 18 | 100.00 | 6 | 100.00 | 180 | 100.00 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 156 | 100.00 | 18 | 100.00 | 6 | 100.00 | 180 | 100.00 |

KOLUMN 3:52

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 19 | 19.19 | 1 | 11.11 | 0 | 0.0 | 20 | 18.35 |
| 16 | 16.16 | 1 | 11.11 | 1 | 100.00 | 18 | 16.51 |
| 42 | 42.42 | 1 | 11.11 | 0 | 0.0 | 43 | 39.45 |
| 6 | 6.06 | 3 | 33.33 | 0 | 0.0 | 9 | 8.26 |
| 4 | 4.04 | 2 | 22.22 | 0 | 0.0 | 6 | 5.50 |
| 12 | 12.12 | 1 | 11.11 | 0 | 0.0 | 13 | 11.93 |
| 99 | 100.00 | 9 | 100.00 | 1 | 100.00 | 109 | 100.00 |

KOLUMN 3:53

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 14 | 13.59 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 14 | 11.86 |
| 39 | 37.86 | 1 | 7.69 | 0 | 0.0 | 40 | 33.90 |
| 8 | 7.77 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 8 | 6.78 |
| 3 | 2.91 | 3 | 23.08 | 0 | 0.0 | 6 | 5.08 |
| 1 | 0.97 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 0.85 |
| 18 | 17.48 | 1 | 7.69 | 1 | 50.00 | 20 | 16.95 |
| 12 | 11.65 | 7 | 53.85 | 1 | 50.00 | 20 | 16.95 |
| 8 | 7.77 | 1 | 7.69 | 0 | 0.0 | 9 | 7.63 |
| 103 | 100.00 | 13 | 100.00 | 2 | 100.00 | 118 | 100.00 |

KOLUMN 3:54

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 4 | 3.70 | 2 | 15.38 | 0 | 0.0 | 6 | 4.88 |
| 52 | 48.15 | 5 | 38.46 | 2 | 100.00 | 59 | 47.97 |
| 9 | 8.33 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 9 | 7.32 |
| 6 | 5.56 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 6 | 4.88 |
| 34 | 31.48 | 4 | 30.77 | 0 | 0.0 | 38 | 30.89 |
| 2 | 1.85 | 2 | 15.38 | 0 | 0.0 | 4 | 3.25 |
| 1 | 0.93 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 0.81 |
| 108 | 100.00 | 13 | 100.00 | 2 | 100.00 | 123 | 100.00 |

KOLUMN 3:55

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 71 | 66.36 | 10 | 76.92 | 2 | 100.00 | 83 | 68.33 |
| 30 | 28.04 | 1 | 7.69 | 0 | 0.0 | 31 | 25.41 |
| 5 | 4.67 | 2 | 15.38 | 0 | 0.0 | 7 | 5.74 |
| 1 | 0.93 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 0.82 |
| 107 | 100.00 | 13 | 100.00 | 2 | 100.00 | 122 | 100.00 |

KOLUMN 3:56

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 101 | 96.19 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 101 | 83.47 |
| 2 | 1.90 | 13 | 92.86 | 0 | 0.0 | 15 | 12.40 |
| 2 | 1.90 | 1 | 7.14 | 2 | 100.00 | 5 | 4.13 |
| 105 | 100.00 | 14 | 100.00 | 2 | 100.00 | 121 | 100.00 |

KOLUMN 3:57

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 88 | 82.24 | 14 | 100.00 | 2 | 100.00 | 104 | 84.55 |
| 7 | 6.54 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 7 | 5.69 |
| 7 | 6.54 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 7 | 5.69 |
| 5 | 4.67 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 5 | 4.07 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 107 | 100.00 | 14 | 100.00 | 2 | 100.00 | 123 | 100.00 |

KOLUMN 3:58

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 71 | 66.36 | 8 | 61.54 | 1 | 100.00 | 80 | 66.12 |
| 24 | 22.43 | 3 | 23.08 | 0 | 0.0 | 27 | 22.31 |
| 8 | 7.48 | 1 | 7.69 | 0 | 0.0 | 9 | 7.44 |
| 2 | 1.87 | 1 | 7.69 | 0 | 0.0 | 3 | 2.48 |
| 2 | 1.87 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 2 | 1.65 |
| 107 | 100.00 | 13 | 100.00 | 1 | 100.00 | 121 | 100.00 |

KOLUMN 3:59

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 18 | 17.14 | 3 | 23.08 | 1 | 100.00 | 22 | 18.49 |
| 41 | 39.05 | 8 | 61.54 | 0 | 0.0 | 49 | 41.18 |
| 28 | 26.67 | 1 | 7.69 | 0 | 0.0 | 29 | 24.37 |
| 13 | 12.38 | 1 | 7.69 | 0 | 0.0 | 14 | 11.76 |
| 5 | 4.76 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 5 | 4.20 |
| 105 | 100.00 | 13 | 100.00 | 1 | 100.00 | 119 | 100.00 |

KOLUMN 3:60

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 60 | 57.69 | 7 | 53.85 | 0 | 0.0 | 67 | 56.78 |
| 26 | 25.00 | 5 | 38.46 | 0 | 0.0 | 31 | 26.27 |
| 15 | 14.42 | 1 | 7.69 | 0 | 0.0 | 16 | 13.56 |
| 2 | 1.92 | 0 | 0.0 | 1 | 100.00 | 3 | 2.54 |
| 1 | 0.96 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 0.85 |
| 104 | 100.00 | 13 | 100.00 | 1 | 100.00 | 118 | 100.00 |

KOLUMN 3:61

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 41 | 38.68 | 7 | 63.64 | 0 | 0.0 | 48 | 40.68 |
| 38 | 35.85 | 2 | 18.18 | 0 | 0.0 | 40 | 33.90 |
| 21 | 19.81 | 2 | 18.18 | 0 | 0.0 | 23 | 19.49 |
| 4 | 3.77 | 0 | 0.0 | 1 | 100.00 | 5 | 4.24 |
| 2 | 1.89 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 2 | 1.69 |
| 106 | 100.00 | 11 | 100.00 | 1 | 100.00 | 118 | 100.00 |

KOLUMN 3:62

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 88 | 84.62 | 10 | 76.92 | 0 | 0.0 | 98 | 83.05 |
| 13 | 12.50 | 1 | 7.69 | 1 | 100.00 | 15 | 12.71 |
| 3 | 2.88 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 3 | 2.54 |
| 0 | 0.0 | 1 | 7.69 | 0 | 0.0 | 1 | 0.85 |
| 0 | 0.0 | 1 | 7.69 | 0 | 0.0 | 1 | 0.85 |
| 104 | 100.00 | 13 | 100.00 | 1 | 100.00 | 118 | 100.00 |

KOLUMN 3:63

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 23 | 22.77 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 23 | 20.18 |
| 74 | 73.27 | 10 | 83.33 | 1 | 100.00 | 85 | 74.56 |
| 4 | 3.96 | 2 | 16.67 | 0 | 0.0 | 6 | 5.26 |
| 101 | 100.00 | 12 | 100.00 | 1 | 100.00 | 114 | 100.00 |

KOLUMN 3:64

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 18 | 17.65 | 5 | 41.67 | 1 | 100.00 | 24 | 20.87 |
| 77 | 75.49 | 7 | 58.33 | 0 | 0.0 | 84 | 73.04 |
| 7 | 6.86 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 7 | 6.09 |
| 102 | 100.00 | 12 | 100.00 | 1 | 100.00 | 115 | 100.00 |

KOLUMN 3:65

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 18 | 17.31 | 4 | 33.33 | 0 | 0.0 | 22 | 18.80 |
| 80 | 76.92 | 8 | 66.67 | 1 | 100.00 | 89 | 76.07 |
| 6 | 5.77 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 6 | 5.13 |
| 104 | 100.00 | 12 | 100.00 | 1 | 100.00 | 117 | 100.00 |

KOLUMN 3:66

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 54 | 51.92 | 2 | 16.67 | 0 | 0.0 | 56 | 47.86 |
| 45 | 43.27 | 9 | 75.00 | 1 | 100.00 | 55 | 47.01 |
| 5 | 4.81 | 1 | 8.33 | 0 | 0.0 | 6 | 5.13 |
| 104 | 100.00 | 12 | 100.00 | 1 | 100.00 | 117 | 100.00 |

KOLUMN 3:67

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 56 | 56.57 | 8 | 72.73 | 0 | 0.0 | 64 | 57.66 |
| 23 | 23.23 | 1 | 9.09 | 1 | 100.00 | 25 | 22.52 |
| 20 | 20.20 | 2 | 18.18 | 0 | 0.0 | 22 | 19 82 |
| 99 | 100.00 | 11 | 100.00 | 1 | 100.00 | 111 | 100.00 |

KOLUMN 3:68

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 66 | 64.08 | 11 | 91.67 | 1 | 100.00 | 78 | 67.24 |
| 25 | 24.27 | 1 | 8.33 | 0 | 0.0 | 26 | 22.41 |
| 12 | 11.65 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 12 | 10.34 |
| 103 | 100.00 | 12 | 100.00 | 1 | 100.00 | 116 | 100.00 |

KOLUMN 3:69

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 90 | 85.71 | 11 | 84.62 | 1 | 100.00 | 102 | 85.71 |
| 12 | 11.43 | 1 | 7.69 | 0 | 0.0 | 13 | 10.92 |
| 3 | 2.86 | 1 | 7.69 | 0 | 0.0 | 4 | 3.36 |
| 105 | 100.00 | 13 | 100.00 | 1 | 100.00 | 119 | 100.00 |

KOLUMN 3:70

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 59 | 55.19 | 8 | 72.73 | 1 | 100.00 | 68 | 58.12 |
| 42 | 43.00 | 3 | 27.27 | 0 | 0.0 | 45 | 38.46 |
| 4 | 3.81 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 4 | 3.42 |
| 105 | 100.00 | 11 | 100.00 | 1 | 100.00 | 117 | 100.00 |

KOLUMN 3:71

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 48 | 46.15 | 8 | 66.67 | 1 | 100.00 | 57 | 48.72 |
| 49 | 47.12 | 4 | 33.33 | 0 | 0.0 | 53 | 45.30 |
| 7 | 6.73 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 7 | 5.98 |
| 104 | 100.00 | 12 | 100.00 | 1 | 100.00 | 117 | 100.00 |

KOLUMN 3:72

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |

KOLUMN 3:73

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 34 | 32.38 | 3 | 27.27 | 0 | 0.0 | 37 | 31.62 |
| 54 | 51.43 | 6 | 54.55 | 1 | 100.00 | 61 | 52.14 |
| 14 | 13.33 | 2 | 18.18 | 0 | 0.0 | 16 | 13.68 |
| 3 | 2.86 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 3 | 2.56 |
| 105 | 100.00 | 11 | 100.00 | 1 | 100.00 | 117 | 100.00 |

KOLUMN 3:74

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 71 | 67.62 | 6 | 54.55 | 1 | 100.00 | 78 | 66.67 |
| 27 | 25.71 | 5 | 45.45 | 0 | 0.0 | 32 | 27.35 |
| 5 | 4.76 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 5 | 4.27 |
| 2 | 1.90 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 2 | 1.71 |
| 105 | 100.00 | 11 | 100.00 | 1 | 100.00 | 117 | 100.00 |

KOLUMN 3:75

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 46 | 45.10 | 4 | 36.36 | 0 | 0.0 | 50 | 43.86 |
| 50 | 49.02 | 5 | 45.45 | 1 | 100.00 | 56 | 49.12 |
| 5 | 4.90 | 2 | 18.18 | 0 | 0.0 | 7 | 6.14 |
| 1 | 0.98 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 0.88 |
| 102 | 100.00 | 11 | 100.00 | 1 | 100.00 | 114 | 100.00 |

KOLUMN 3:76

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 25 | 24.27 | 2 | 18.18 | 0 | 0.0 | 27 | 23.48 |
| 74 | 71.84 | 8 | 72.73 | 1 | 100.00 | 83 | 72.17 |
| 3 | 2.91 | 1 | 9.09 | 0 | 0.0 | 4 | 3.48 |
| 1 | 0.97 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 0.87 |
| 103 | 100.00 | 11 | 100.00 | 1 | 100.00 | 115 | 100.00 |

KOLUMN 3:77

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 11 | 10.68 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 11 | 9.57 |
| 45 | 43.69 | 9 | 81.82 | 1 | 100.00 | 55 | 47.83 |
| 40 | 38.83 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 40 | 34.78 |
| 7 | 6.80 | 2 | 18.18 | 0 | 0.0 | 9 | 7.83 |
| 103 | 100.00 | 11 | 100.00 | 1 | 100.00 | 115 | 100.00 |

KOLUMN 3:78

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 15 | 14.85 | 3 | 27.27 | 0 | 0.0 | 18 | 15.93 |
| 54 | 53.47 | 7 | 63.64 | 1 | 100.00 | 62 | 54.87 |
| 23 | 22.77 | 1 | 9.09 | 0 | 0.0 | 24 | 21.24 |
| 9 | 8.91 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 9 | 7.96 |
| 101 | 100.00 | 11 | 100.00 | 1 | 100.00 | 113 | 100.00 |

KOLUMN 3:79

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 41 | 40.20 | 3 | 27.27 | 0 | 0.0 | 44 | 38.60 |
| 42 | 41.18 | 7 | 63.64 | 1 | 100.00 | 50 | 43.86 |
| 10 | 9.80 | 1 | 9.09 | 0 | 0.0 | 11 | 9.65 |
| 9 | 8.82 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 9 | 7.89 |
| 102 | 100.00 | 11 | 100.00 | 1 | 100.00 | 114 | 100.00 |

KOLUMN 4: 4

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 38 | 37.25 | 4 | 36.36 | 0 | 0.0 | 42 | 36.84 |
| 46 | 45.10 | 6 | 54.55 | 1 | 100.00 | 53 | 46.49 |
| 12 | 11.76 | 1 | 9.09 | 0 | 0.0 | 13 | 11.40 |
| 6 | 5.88 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 6 | 5.26 |
| 102 | 100.00 | 11 | 100.00 | 1 | 100.00 | 114 | 100.00 |

KOLUMN 4: 5

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 36 | 34.62 | 3 | 27.27 | 0 | 0.0 | 39 | 33.62 |
| 54 | 51.92 | 6 | 54.55 | 1 | 100.00 | 61 | 52.59 |
| 13 | 12.50 | 2 | 18.18 | 0 | 0.0 | 15 | 12.93 |
| 1 | 0.96 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 0.86 |
| 104 | 100.00 | 11 | 100.00 | 1 | 100.00 | 116 | 100.00 |

KOLUMN 4: 6

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 13 | 12.62 | 3 | 21.43 | 0 | 0.0 | 16 | 13.56 |
| 90 | 87.38 | 11 | 78.57 | 1 | 100.00 | 102 | 86.44 |
| 103 | 100.00 | 14 | 100.00 | 1 | 100.00 | 118 | 100.00 |

KOLUMN 4: 7

| KOLLEKTIVANST. | | TJÄNSTEMÄN | | ARBETSLEDARE | | TOTALT | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. | ABS | P.C. |
| 91 | 64.54 | 10 | 66.67 | 4 | 100.00 | 105 | 65.63 |
| 36 | 25.53 | 2 | 13.33 | 0 | 0.0 | 38 | 23.75 |
| 7 | 4.96 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 7 | 4.38 |
| 6 | 4.26 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 6 | 3.75 |
| 1 | 0.71 | 3 | 20.00 | 0 | 0.0 | 4 | 2.50 |
| 141 | 100.00 | 15 | 100.00 | 4 | 100.00 | 160 | 100.00 |

**Bilaga VIII**

Populationernas fördelning på olika aktiviteter i slutet av maj månad åren 1971–1974 (T) respektive 1972–1975 (B)

Treetexgruppen

| | Maj 71 | -72 | -73 | - 74 |
|---|---|---|---|---|
| 0 | 41<br>93 | 44<br>99 | 44<br>100 | 44<br>100 |
| 1 | 19<br>42 | 18<br>41 | 20<br>45 | 20<br>46 |
| 2 | 9<br>20 | 19<br>44 | 26<br>58 | 26<br>60 |
| 3 | 2<br>5 | 3<br>6 | 1<br>3 | 3<br>6 |
| 4 | 6<br>14 | 5<br>11 | 3<br>6 | 2<br>5 |
| 5 | 1<br>2 | - | 0,5<br>1 | 1<br>2 |
| 6 | - | 0,5<br>1 | 0,5<br>1 | 0,5<br>1 |
| 7 | 1<br>2 | 1<br>2 | 1<br>2 | 1<br>2 |
| 8 | 11<br>25 | 7<br>15 | 3<br>6 | 1<br>3 |
| 9 | 2<br>4 | 1<br>2 | 1<br>2 | 1<br>2 |
| S:a | 207 | 221 | 224 | 227 |

Buregruppen

| | Maj 72 | -73 | -74 | -75 |
|---|---|---|---|---|
| 0 | 16<br>28 | 17<br>30 | 18<br>33 | 19<br>35 |
| 1 | 43<br>78 | 52<br>93 | 51<br>91 | 50<br>90 |
| 2 | 11<br>19 | 14<br>25 | 18<br>33 | 21<br>37 |
| 3 | 2<br>4 | 2<br>4 | 3<br>5 | 3<br>6 |
| 4 | 4<br>8 | 3<br>6 | 2<br>4 | 0,5<br>1 |
| 5 | 0,5<br>1 | 0,5<br>1 | 0,5<br>1 | 0,5<br>1 |
| 6 | - | 0,5<br>1 | 0,5<br>1 | - |
| 7 | - | 0,5<br>1 | - | 0,5<br>1 |
| 8 | 11<br>19 | 7<br>13 | 4<br>7 | 3<br>6 |
| 9 | 3<br>6 | 2<br>3 | 2<br>3 | 2<br>3 |
| S:a | 163 | 177 | 178 | 180 |

x/ Aktivitetsbeteckningar, se tabell 5:9.

Siffran i hörnet på respektive cell anger procentuell andel av de svarande i respektive population.

Roland Hansson, född 1943, är lärare och forskare vid Företagsekonomiska Institutionen, Stockholms Universitet. Han har varit verksam som konsult åt olika företag och organisationer och har tidigare publicerat olika forskningsrapporter samt boken Arbetsmarknadsproblem.

# Friställd – en studie av konsekvenserna för de anställda vid två företagsnedläggningar.

Skriften **Friställd** behandlar ett aktuellt och angeläget samhällsproblem. Strukturomvandlingen av näringslivet kommer bland annat till uttryck i att ett stort antal företag varje år läggs ned. Konsekvenserna för de anställda vid dessa företag har tidigare endast studerats i begränsad omfattning. Denna bok behandlar välfärdskonsekvenserna för de anställda vid två nedläggningsföretag. De anställda har följts under en fyraårsperiod. Härvid studeras sysselsättningskonsekvenser och förändringar i individens levnadssituation som till exempel lön och andra arbetssituationsvariabler. Författaren går vidare igenom de åtgärder som vidtagits av individen, företaget samt myndigheterna under de båda avvecklingsprocesserna. Skriften vänder sig särskilt till personer som är sysselsatta med eller studerar företagsnedläggningar och dess konsekvenser. Den är även av värde för personer som är intresserade av samhällsfrågor.

Distribueras av
Akademibokhandeln
Box 500 16
104 05 STOCKHOLM

Akademilitteratur
ISBN 91-7410-010-6